



COMUNE DI SCIACCA

LIBERO CONSORZIO PROVINCIALE DI AGRIGENTO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

*successivo al
CCNL 21.05.2018*

INDICE

CAPO I – OGGETTO E DURATA

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione

CAPO II – CRITERI RIPARTIZIONE RISORSE FINANZIARIE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

CAPO III - PROGRESSIONI ECONOMICHE

- Art. 7 Progressioni economiche
- Art. 8 Requisito periodo minimo di anzianità
- Art. 9 Criteri di valutazione
- Art. 10 Procedimento

CAPO IV – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- Art. 11 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato delle P.O. (art.7, c.4, let.u, CCNL 2018)
- Art. 12 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi delle P.O. (art. 18, let. h, CCNL 2018)
- Art. 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art.7, c.4, let.v, CCNL 2018)

CAPO V - DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

- Art. 14 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 15 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 16 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 17 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

CAPO VI – DISCIPLINA DI INDENNITA' SPECIFICHE DELLA POLIZIA LOCALE

- Art. 18 Indennità di servizio esterno personale Polizia Locale (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 19 Indennità di funzione Polizia Locale (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 20 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)
- Art. 21 Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati (ART. 56 ter CCNL 21/05/2018)

CAPO VII - ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

- Art. 22 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 23 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 24 Attività di formazione
- Art. 25 Orario Multiperiodale (art. 25 CCNL 21/05/2018)

- Art. 26 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 27 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 28 Banca delle Ore (art. 38-bis CCNL 1.04.1999)
- Art. 29 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)
- Art. 30 Elevazioni limiti orario di lavoro (artt. 22 e 7 comma 4 lettera r) CCNL 2018)
- Art. 31 Telelavoro e Smart-working
- Art. 32 Integrazione della disciplina della trasferta (art 70-octies CCNL 2018)
- Art. 33 Pari Opportunità
- Art.34 Buoni Pasto

CAPO VIII - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

- Art. 35 Campo di applicazione e finalità
- Art. 36 Contingenti di personale

CAPO IX - INTERPRETAZIONE AUTENTICA E NORME FINALI

- Art. 37 Interpretazione autentica dei contratti decentrati
- Art. 38 Norme finali

CAPO I – Oggetto e durata

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) 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.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Sciacca con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati, fatti salvi i rinvii a diverse discipline non oggetto di contrattazione.

Art. 3 Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha efficacia triennale. Sono fatte salve le eventuali modifiche ed integrazione derivanti dalla ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Le parti convengono che la ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie del presente Contratto decentrato normativo entro il 31/05 in presenza della documentazione amministrativa e contabile necessaria.
4. L'ente convoca la delegazione trattante per la contrattazione con trasmissione della nota di convocazione almeno cinque giorni prima della data fissata per la seduta.
5. Su iniziativa di una delle parti si può chiedere un incontro per la verifica dell'attuazione delle clausole contrattuali.

CAPO II – CRITERI RIPARTIZIONE RISORSE FINANZIARIE

Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c.1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5
Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale. Ogni anno la Giunta fornisce atto di indirizzo in merito, alla delegazione trattante in sede di ripartizione delle risorse decentrate entro il 30/04.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance il Comune di Sciacca misura e valuta la performance con riferimento :
 - All'ente nel suo complesso;
 - Ai singoli dipendenti
4. La erogazione delle risorse destinate alla performance organizzativa, riferita all'ente nel suo complesso, viene collegata alla individuazione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo di lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari nel PEG/Piano performance, secondo quanto previsto dal SMVP vigente.
5. In sede di Contrattazione decentrata vengono individuate le risorse destinate alla premialità della performance individuale per il personale dipendente e della performance di Ente.

Art. 6
Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Il fondo della Performance Individuale del personale dipendente è collegato:
 - Al raggiungimento di obiettivi specifici di gruppo o individuali;
 - Alla qualità del contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - Alle competenze dimostrate;
 - Ai comportamenti professionali e organizzativi ;
 - Alla collaborazione nella condivisione delle attività dell'ente;
 - Alla capacità di relazione con l'utenza.e viene innanzitutto ripartito tra la Categorie Giuridiche utilizzando gli stessi coefficienti previsti dal successivo articolo (art.10) che disciplina la ripartizione del fondo destinato alle progressioni economiche.
2. Effettuata tale ripartizione, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
3. Per valutazione positiva si intende una valutazione minima di 50/100, in base al sistema di valutazione vigente.
4. La misura di detta maggiorazione è stabilita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
5. La quota di personale, a cui tale maggiorazione deve essere attribuita, è il 10% (di ciascuna Categoria Giuridica) del personale valutato positivamente, arrotondato all'unità successiva. In caso di parità si tiene conto del punteggio per i comportamenti organizzativi, dunque dell'anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità dell'anzianità anagrafica.

CAPO III - PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL de 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa per la ripartizione annuale delle risorse decentrate.
2. Il personale interessato è quello in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo.
3. Di seguito sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 8

Requisito periodo minimo di anzianità

1. Ai sensi del co.6, art.16, CCNL 21.05.2018, ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
2. Ai fini del computo di tale requisito, si considera quanto segue:
 - a) ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - b) il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

Art. 9

Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto.
2. Ai fini dell'attribuzione del punteggio si procede tenendo conto della media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.
3. Nei casi di cui all'art.8, co.2, let.b (il personale trasferito), si terranno in considerazione le schede di valutazione dell'ente di provenienza.
4. A parità di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del dirigente sulla base del sistema di valutazione dell'ente.

Art. 10

Procedimento

1. Dopo la sottoscrizione del contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni economiche, il dirigente del Settore "Gestione Risorse Umane" procede alla ripartizione delle risorse ai vari Dirigenti di Settore in proporzione al personale che risulta assegnato il 1 gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto, al netto del personale che ha già raggiunto la posizione economica apicale e in relazione ai seguenti coefficienti:
 - a. 1,00% per le Categorie Giuridiche A;
 - b. 1,50% per le Categorie Giuridiche B;
 - c. 2,00% per le Categorie Giuridiche C;
 - d. 3,00% per le Categorie Giuridiche D;

2. L'attivazione della procedura è portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
3. Per ciascun dipendente è compilata una scheda di valutazione ai sensi del regolamento della performance vigente.
4. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, il dirigente di ciascun Settore definisce ed approva, con propria determinazione dirigenziale, la graduatoria del Settore e comunica gli esiti ai diretti interessati ed al Dirigente del servizio gestione risorse umane.

CAPO IV – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 11

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato delle P.O. (art.7, c.4, lett.u, CCNL 2018)

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, sono richiamati fino ad eventuale modifica, i criteri di pesatura previsti del precedente contratto collettivo decentrato integrativo, concordati con le OO.SS. ed approvati con Delibera di G. C. n.68 del 22.03.2006 e confermati con Delibera di G.C. n.105 del 28.06.2020.

Art. 12

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi delle P.O. (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti definiscono, la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto, relativi ai seguenti incentivi:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI/IMU.
 - e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").
2. Per le ipotesi di cui sopra, al fine di una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O., mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato, le parti stabiliscono una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di una somma (complessiva degli incentivi di legge previsti dal contratto - art.18, c.1, lett.h - ed eventuali altri previsti per legge), utilizzando il seguente schema:
 - a) fino a 3.000 € di incentivi, abbattimento dell'indennità di risultato del 3,00%;
 - b) da 3.001 a 5.000 € di incentivi, abbattimento dell'indennità di risultato del 5,00%;
 - c) da 5.001 a 7.000 € di incentivi, abbattimento dell'indennità di risultato del 8,00%;
 - d) oltre i 7.000 € di incentivi, abbattimento dell'indennità di risultato del 12,00%.

Art. 13

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La valutazione che dà titolo, con cadenza annuale, alla corresponsione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di posizione organizzativa, è correlata alle risultanze dell'apposita "scheda di valutazione" di cui al sistema di valutazione vigente. A tal fine, è destinata una quota pari al 17% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.
2. Alla scheda di valutazione vigente, deve corrispondere il riconoscimento dell'indennità di risultato, così suddivisa:
 - fino a 50 punti = valutazione negativa/nessuna indennità
 - da 51 a 80 punti = 13% dell'indennità di posizione
 - da 81 a 90 punti = 15% dell'indennità di posizione
 - da 91 a 100 punti = 17% dell'indennità di posizione
3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente (attualmente espresso in 100esimi), non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa, l'Ente acquisisce, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia, nei termini di cui al sistema di valutazione vigente.

CAPO V - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 14

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. Al personale non titolare di Posizione Organizzativa è riconosciuta un'unica "indennità condizioni di lavoro" pari, destinata a remunerare lo svolgimento di attività che comportano **rischio, disagio e maneggio di valori** indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza. Il valore dell'indennità giornaliera è **considerato unitariamente** per le suddette situazioni ed è fissato in € 2. Le attività interessate sono individuate per come di seguito:

Attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendali ed ove la prestazione comporti la prevalente e continua esposizione ai suddetti rischi, come ad esempio per i seguenti profili:

- operatori ecologici
- elettricisti
- idraulici
- fontanieri
- autisti
- custodi cimiteriali
- cantonieri
- manutentori stradali e immobili in genere
- installatori e manutentori segnaletica stradale
- addetti a ville e giardini
- pulizieri
- tecnici comunali per le attività, ove previsto dal DUVRI.

Attività di disagio che si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per

le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di modi, ai fini del recupero psico-fisico dell'arco della giornata, particolarmente nel caso di notevole affluenza di pubblico, o utenza con particolare fragilità sociale; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Attività di maneggio valori che si configura in una particolare situazione lavorativa in cui si trova il dipendente adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

2. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (prima della liquidazione) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Il riconoscimento economico dell'indennità è calcolato con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo pieno (36 ore). Nei casi di rapporto a tempo parziale l'indennità dovrà essere proporzionata alla prestazione lavorativa, con riferimento all'indennità spettante al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.

3. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dalla data di sottoscrizione del nuovo contratto integrativo.

Art. 15

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e c.2, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O., secondo quanto previsto dal "Regolamento per l'attribuzione dell'indennità per Specifiche Responsabilità" adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n.17 del 29.01.2013, è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità:

- di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale del Dirigente;
- di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi, di archivisti informatici, di addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, di formatori professionali, personale addetto ai servizi di protezione civile e di personale con funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente competente a consuntivo previo conferimento di incarico formale del Sindaco e/o del Dirigente.
3. Il riconoscimento economico dell'indennità è calcolato con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo pieno (36ore). Nei casi di rapporto a tempo parziale l'indennità dovrà essere proporzionata alla prestazione lavorativa, con riferimento all'indennità spettante al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.

Art. 16

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67.
2. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. Il limite di 6 volte al mese per la reperibilità in presenza di esigenze organizzative del servizio disposte con provvedimento motivato, è elevato fino ad un massimo di 8 volte al mese per i servizi che si rendano necessari in relazione al tipo di esigenza. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare. L'indennità è elevata a € 13,00 per 12 ore per i turni eccedenti i 6 mensili.
6. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
8. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
9. L'istituto della reperibilità è gestito dal Dirigente competente per i seguenti servizi: stato civile, servizi di pronto intervento "manutenzione", servizio di protezione civile, illuminazione pubblica, registrazione atti sindacali.
10. E' inoltre istituito il servizio di reperibilità notturna per la Polizia Municipale.

Art. 17

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'articolo 23 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21.5.2018, in particolare:
 - a. le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuiti nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - b. i turni diurni antimeridiani e pomeridiani possono essere attuati in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - c. i turni notturni non possono essere superiore a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelli derivanti da calamità naturale;

- d. per un turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino,
 - e. per turno notturno festivo si rinvia all'art.23, co.3 lett.e, CCNL 2018;
 - f. si considera distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni quella che presuppone che il dipendente prenda un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a orario pomeridiano o serale, con uno scostamento che non può mai superare il 20% su base mensile.
2. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per il periodo ed effettiva prestazione di servizio in turno.
 3. Si conferma che è istituito il turno per Servizio Polizia Municipale e per i Servizi Cimiteriali.
 4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art.27, comma 4 (*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.*) può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art.53, co.2, D.Lgs. n.151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
 5. Ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, sono collegate:
 - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

CAPO VI – DISCIPLINA DI INDENNITA' SPECIFICHE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 18

Indennità di servizio esterno personale Polizia Locale (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità spetta al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza ed è corrisposta per servizi resi "in via continuativa" intendendo come tale l'attività svolta per almeno il 70% della giornata lavorativa (es. orario di lavoro 6 ore giornaliere = minimo servizio esterno 4 ore e 12 minuti). Considerato che, la disciplina contrattuale, ai fini del riconoscimento dell'indennità fa riferimento "all'effettivo svolgimento del servizio esterno", non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione della stessa (compreso ferie, permessi, recupero ore, riposo compensativo, malattia, altro).
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21.05.2018 (Indennità condizioni di lavoro: rischio, disagio e maneggio di valori).
3. La misura dell'indennità è fissata in € 2 al giorno;
4. Il riconoscimento economico dell'indennità è calcolato con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo pieno (36ore). Nei casi di rapporto a tempo parziale l'indennità dovrà essere proporzionata alla prestazione lavorativa, con riferimento all'indennità spettante al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.
5. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dalla data di sottoscrizione del nuovo contratto integrativo.

Art. 19

Indennità di funzione Polizia Locale (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale, in relazione alle risorse economiche disponibili, può essere attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. Per compiti di responsabilità si intendono quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla maggior parte dei dipendenti della Polizia Locale, inquadrati nella stessa categoria.
3. Tale indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di detto istituto.
4. La misura dell'indennità, fino ad un massimo di Euro 3.000,00, sarà determinata ai sensi del comma 7.
- ~~5.~~ L'indennità di cui al presente articolo sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità e pertanto non è cumulabile con le indennità di cui all'art.70 quinquies.
6. Il riconoscimento economico dell'indennità è calcolato con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo pieno (36ore). Nei casi di rapporto a tempo parziale l'indennità dovrà essere proporzionata alla prestazione lavorativa, con riferimento a l'indennità spettante al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.
7. Per l'attribuzione della suddetta indennità al personale della polizia locale di categoria C e D si rinvia al medesimo regolamento adottato con deliberazione di G.C. n.17 del 29/01/2013 per l'indennità per specifiche responsabilità di tutto il personale dipendente.
8. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dalla data di sottoscrizione del nuovo contratto integrativo.

Art. 20

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.Lgs.285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018 con delibera di Giunta, con cadenza annuale.

Art. 21

Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati (art. 56-ter CCNL 2018)

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21 maggio 2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
2. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi a carico dell'Ente.
3. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione dalla data di sottoscrizione del nuovo contratto integrativo.

CAPO VII – ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 22

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente, dei contratti a tempo parziale, può essere elevato per i casi previsti da disposizioni normative.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 23

Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art.38 del CCNL 14/09/2000, per esigenze eccezionali, debitamente motivate, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 pari a 180 ore in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, può essere elevato, su attestazione del Dirigente competente, per le seguenti ipotesi:
 - a. realizzazione di opere pubbliche di rilevante interesse pubblico, sociale, culturale;
 - b. attivazione di nuovi servizi all'utenza nel primo anno di erogazione;
 - c. svolgimento di attività per la pubblica incolumità ed emergenza igienico-sanitaria, anche a seguito di calamità naturali.
2. Il limite massimo è quello stabilito dal decreto legislativo 66/03 art.4, co. 2, 3 e 4.

Art. 24

Attività di formazione

1. L'ente è impegnato a dare corso ad iniziative di formazione ed informazione del personale attraverso l'adozione di uno specifico piano da parte del Dirigente gestione risorse umane, sentiti i Dirigenti ed il Segretario Generale
2. Con le modalità contenute nel piano di cui al punto precedente, viene garantita la possibilità di partecipazione di tutti i dipendenti, in modo differenziato, alle iniziative di formazione.

Art. 25

Orario Multiperiodale (art. 25 CCNL 2018)

1. L'orario multiperiodale consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto secondo le previsioni di cui all'art.25 del CCNL del 21/5/2018.
2. La programmazione plurisettemanale dell'orario di lavoro ordinario in quanto legata a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi viene stabilita dal Dirigente Responsabile del settore.
3. I periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare rispettivamente le 13 settimane. Eventuale elevazione di detto limite dovrà essere oggetto di contrattazione.
4. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate, previa autorizzazione del Dirigente Responsabile del settore, mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.
5. Il Dirigente Responsabile del settore dovrà comunque garantire negli uffici la presenza contemporanea in servizio, sia numericamente che per tipologia delle attività di competenza, di personale in grado di fornire un servizio efficace ed efficiente all'utenza, sia esterna, durante gli orari di apertura al pubblico, che interna,

nella fascia oraria compresa di norma tra le 8:30 e le 12:30 e, nelle sole giornate di rientro pomeridiano, tra le 15:30 e le 17:00.

6. Il Dirigente Responsabile del settore dovrà concordare con i propri collaboratori le concrete modalità di effettuazione delle prestazioni lavorative dei medesimi, settimanalmente e/o mensilmente, tenendo conto delle assenze programmate per ferie e, nei limiti del possibile, delle altre assenze imprevedute e imprevedibili, in relazione al programma di attività del periodo.
7. Nel caso di attività per il cui svolgimento si rende necessaria la collaborazione di personale appartenente a strutture diverse, di competenza di più Dirigenti Responsabili di settore, la programmazione delle predette attività avverrà di concerto ed, analogamente di concerto, interverranno le opportune conseguenti decisioni in merito agli orari multiperiodali da autorizzarsi ai dipendenti interessati.

Art. 26

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

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. 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. Ai fini di cui al precedente comma saranno individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante l'utilizzo di nuovi strumenti tecnologici.

Art. 27

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art.50 del D.Lgs. 81/2008.
 - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
 - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 28

Banca delle Ore (art. 38-bis, CCNL 1.04.1999)

1. Ai sensi del co.5 dell'art.38 bis del CCNL 1.4.1999 e in ossequio a quanto precedentemente disciplinato negli accordi decentrati risultanti dai verbali nn.110 del 16 febbraio 2009 e 116 del 28 aprile 2009, si stabilisce che la Banca delle Ore consiste in un conto individuale in cui confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario effettuate da ciascun dipendente e debitamente autorizzate dal Dirigente del Settore di appartenenza. Viene alimentata con il rientro obbligatorio del primo mercoledì di ogni mese e con il prolungamento facoltativo di un'ora dell'orario di lavoro nei giorni di rientro (attualmente il lunedì).
2. Il rientro del primo mercoledì non è obbligatorio da settembre a dicembre nel caso in cui, il credito orario sia sufficiente a garantire un saldo annuale non negativo della Banca delle Ore.

3. Ai sensi dell'art.7, co.1, let.o del CCNL 21.05.2018, le parti stabiliscono che, il cumulo nella Banca delle Ore, può essere di massimo 50 ore e che, comunque, al 31 dicembre di ogni anno, il totale viene azzerato. Resta fermo che, in caso di ore in difetto, dovranno essere rese all'Ente nelle forme previste dalla normativa vigente.
4. Per le ore di straordinario debitamente autorizzate che eccedono la Banca delle Ore, rimane applicabile la disciplina generale dello straordinario prevista dall'art.38 del CCNL 14.9.2000, del pagamento o del recupero. In quest'ultimo caso il recupero deve essere fruito compatibilmente con le esigenze di servizio e comunque non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 29

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27, CCNL 2018)

1. Nell'ambito dell'orario di servizio, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è adottato l'istituto della flessibilità in entrata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria, recuperabile all'uscita della stessa giornata. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (es. servizi in turno, ecc.). L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso secondo modalità e tempi concordati con il Dirigente.
2. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

Art. 30

Elevazioni limiti orario di lavoro (artt. 22 e 7 comma 4 lettera r) CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un arco temporale di 6 mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - a. situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - b. presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

Art. 31

Telelavoro e Smart-Working

1. Il telelavoro si caratterizza per lo svolgimento delle attività in sede diversa da quella di lavoro, quindi presso il domicilio del dipendente, presso altra sede istituzionale nelle immediate vicinanze del domicilio, presso la sede scelta del dipendente per ragioni di funzionalità diverse.
2. Lo Smart-Working si presenta quale misura alternativa al telelavoro e può essere definito come un accordo scritto dall'amministrazione pubblica lavoratore e, l'esecuzione della prestazione, può avvenire in parte all'interno del locale amministrazione in parte all'esterno (flessibilità spaziale della prestazione) ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. La disciplina applicativa, nella fase emergenziale, è stata adottata con deliberazione di Giunta 36/2020. La disciplina applicativa a regime sarà definita in sede regolamentare.
3. I dipendenti che partecipano a progetti di telelavoro e Smart-Working concorrono all'incentivazione per la produttività previsti. In particolare sono adottate le misure per poter valutare i risultati e la prestazione lavorativa in modo coerente con la metodologia di valutazione personale dipendente anche per consentire la progressione economica interna alla categoria o altri benefici contrattuali.
4. I dipendenti che partecipano al progetto di telelavoro e Smart-Working percepiscono le altre voci salario accessorio sulla base dei criteri previsti per restante personale, ferme restando le condizioni organizzative e l'effettivo esercizio delle attività che danno origine al trattamento economico accessorio.

5. Ai dipendenti che svolgono progetti di telelavoro presso il domicilio l'amministrazione fornisce gli strumenti necessari per le attività svolte.
6. Le parti, stabiliscono che costi sostenuti per lo svolgimento dell'attività (spese per l'energia elettrica, per collegamenti internet...) sono a carico del dipendente beneficiario di tale modalità lavorativa.
7. Il dipendente è direttamente responsabile del corretto utilizzo e conservazione della strumentazione fornita dall'amministrazione e ne risponde personalmente. Nel caso di anticipata conclusione della sperimentazione, gli strumenti sono restituiti all'amministrazione, previa verifica della buona conservazione.
8. Il trattamento economico spettante ai telelavoratori non subisce alcuna modifica rispetto a quanto previsto per gli altri dipendenti dai contratti collettivi vigenti.

Art. 32

Integrazione della disciplina della trasferta (art 70-octies, CCNL 2018)

1. Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono ai sensi dell'art. 41, comma 12, del CCNL del 14.9.2000, in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.

Art. 33

Pari Opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, e tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra responsabilità familiare e quelle professionali.
3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inseriti nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa ma, anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.

Art. 34

Buoni Pasto

1. I dipendenti hanno diritto ad un (1) buono pasto secondo la normativa legislativa e contrattuale vigente.
2. In conformità a quanto stabilito dall'art. 13 (Disposizioni in materia di buoni pasto) del CCNL economico 2004/2005 del 09/05/2006, nell'ambito della disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, le figure professionali appartenenti ai servizi di Protezione Civile e di Polizia Municipale (Area di Vigilanza), in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, della durata minima di 30 minuti, all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
3. Soltanto a detto personale e limitatamente alla circostanza che la pausa è fruita ai sensi del comma precedente, è riconosciuto il buono pasto giornaliero a condizione che l'attività si protragga nelle ore pomeridiane almeno fino alle 15,00.
4. Resta inteso che, secondo le regole generali, il buono pasto verrà riconosciuto soltanto se, oltre alle condizioni di cui sopra, l'inizio e la fine del turno risultino dalle timbrature elettroniche.

CAPO VIII - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 35

Campo di applicazione e finalità

1. Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 146/90 e ss.mm.ii. in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19/09/2002 e ss.mm.ii., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.
2. I servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto di cui all'art. 5 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 sono i seguenti:
 - a. Servizio Stato Civile
 - b. Servizio Elettorale
 - c. Servizi Cimiteriali
 - d. Servizi Socio-Assistenziale
 - e. Servizio Portineria
 - f. Polizia Municipale
 - g. Servizio Pronto Intervento
 - h. Autoparco
 - i. Protezione Civile
 - j. Servizi Finanziari del Personale

Art. 36

Contingenti di personale e prestazioni

1. I competenti Dirigenti Responsabili in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.
2. Il contingente di personale e le prestazioni sono così individuati:
 - a. per lo Stato Civile le prestazioni da garantire sono: la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte. Il contingente di personale, che in caso di sciopero per l'intera giornata dovrà garantire l'apertura dell'ufficio per due ore dalle 10.00 alle 12.00, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto;
 - b. per il Servizio Elettorale le prestazioni da garantire sono: tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti. In caso di sciopero il contingente di personale necessario al compimento di dette operazioni in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri uffici o servizi, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto;
 - c. per il Servizio Cimiteriale le prestazioni da garantire sono: le attività di ricevimento e tumulazione/inumazione delle salme. In caso di sciopero il contingente di personale, in relazione alle esigenze funzionali del servizio, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto;

- d. per i Servizi Socio-Assistenziale le prestazioni da garantire sono: le attività di pronto intervento assistenziale a favore di persone non autosufficienti e minori per assicurare la tutela fisica. In caso di sciopero il contingente di personale, in relazione alle esigenze funzionali del servizio, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto;
- e. per il Servizio Portineria le prestazioni da garantire sono: le attività di custodia e vigilanza degli Edifici Municipali. In caso di sciopero il contingente di personale, in relazione alle esigenze funzionali del servizio, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto;
- f. per il Servizio di Polizia Municipale le prestazioni da garantire sono: a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; c) attività di pronto intervento; d) attività della centrale operativa; e) vigilanza degli immobili comunali; f) attività di Servizio della Squadra Segnaletica. In caso di sciopero il contingente di personale, in relazione alle esigenze funzionali al servizio, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto;
- g. per il Servizio Pronto Intervento le prestazioni da garantire sono: tutte le attività necessarie a garantire il normale funzionamento del servizio. In caso di sciopero il contingente di personale, in relazione alle esigenze funzionali del servizio, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto;
- h. per il Servizio Autoparco le prestazioni da garantire sono: tutte le attività necessarie a garantire il normale funzionamento del servizio. In caso di sciopero il contingente di personale, in relazione alle esigenze funzionali del servizio, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto;
- i. per il Servizio di Protezione Civile le prestazioni da garantire sono: tutte le attività di tutela fisica dei cittadini e delle cose. In caso di sciopero il contingente di personale, in relazione alle esigenze funzionali del servizio, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto;
- j. per il Servizio Finanziario del Personale le prestazioni da garantire sono: limitatamente al pagamento delle retribuzioni ed all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge. In caso di sciopero il contingente di personale, in relazione alle esigenze funzionali del servizio, sarà individuato da un Protocollo di Intesa (ex art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19/09/2002) definito con le OO.SS. nei 30 giorni successivi dalla firma definitiva del presente contratto.

CAPO IX – INTERPRETAZIONE AUTENTICA E NORME FINALI

Art. 37

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 38

Norme 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 attualmente vigenti e ai regolamenti adottati dall'Ente non espressamente in contrasto con i CCNL. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla firma definitiva.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Per quanto concerne la responsabilità disciplinare si fa espresso richiamo al CCNL del 21.05.2018 e al codice disciplinare vigente presso il Comune di Sciacca.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.