

COMUNE DI MOLITERNO

(Provincia di Potenza)
Piazza Vittorio Veneto n. 1



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2018/2020

E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER
L'ANNO 2018

L'anno 2018 addì 28 del mese di dicembre nella sede del palazzo comunale

Tra la delegazione di parte datoriale composta da:

- Segretario comunale - Presidente;

E

la delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria.
 - Sig.ra Giovinazzo Maria - UIL
 - Sig.ra Lagrutta Petronilla - CGIL
 - Sig. Mastrangelo Giuseppe - CISL

Non sono presenti le Organizzazioni Sindacali Territoriali benchè regolarmente convocate con nota prot. 10053 del 19/12/2018.

si conviene e si stipula quanto segue:

Giuseppe Longo



Maria Giovinazzo
Petronilla Lagrutta
g

TITOLO I

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Lo stesso ha durata triennale, dal 2018 al 2020 e si riferisce a tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
Ha durata annuale per quanto riguarda il criterio di ripartizione delle risorse disponibile di cui all'art.7 comma 4 lettera a) del CCNL del 21/05/2018 .
I suddetti criteri tra le diverse modalità di utilizzo devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di Maggio.
3. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.
4. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione salvo diversa prescrizione del presente contratto.

ART. 2 – Tempi, modalità e modalità di verifica dell'attuazione del contratto integrativo

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

CAPO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Art. 3 CCNL 21/05/2018

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;

- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
- a) Partecipazione
 - b) contrattazione integrativa, anche a livello territoriale.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi;
- si articola, a sua volta, in:
- Informazione
 - Confronto
 - organismi paritetici di partecipazione
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive **interpretazioni autentiche**, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs.vo n. 165/2001 e ss.mm.ii. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
6. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 4 – Informazione- (Art. 4 CCNL 21/05/2018)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermo restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.

Giacobo R.



[Handwritten signature]

Art.5 - Confronto - (Art. 5 CCNL 21/05/2018)

- 1 Il confronto è la modalità attraverso la quale si istaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, **entro 5 giorni dall'informazione**, il confronto è richiesto da questi ultimi. Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O.;
 - e) i criteri per la graduazione delle P.O., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art.31 del D. Lgs.vo n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
 - i) negli Enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
 - j) gli andamenti occupazionali.

Art. 6 - Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

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.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

3. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara, le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, 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.

4. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Art. 7 - Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.
(Art. 7 e art. 8 CCNL 21/05/2018)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) La RSU
 - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
3. L'Amministrazione ha costituito la delegazione datoriale. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento sono i Responsabili delle aree – settori.
4. Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di Maggio.
5. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.
6. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione; prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
7. Sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente

Jacob



[Handwritten signature]

prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

8. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per trattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.
9. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri è effettuato dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

ART.8 – Servizi minimi essenziali (art. 49bis e 49ter CCNL del 21/5/2018)

1. L'Ente nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19/09/2002, in occasione in della proclamazione di sciopero da delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro **(cinque) giorni** precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
 - a) **Ufficio Trattamento Economico**, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge, **n. 1** unità categoria C;
 - b) **Ufficio Protezione Civile**, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale inreperibilità;
 - c) **Ufficio Anagrafe e Stato Civile**, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte **n. 1** unità: categoria C;
 - d) **Servizio di Polizia Locale**, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento **n. 3** unità;
 - e) **Ufficio Tecnico**, per interventi indifferibili **n.3** unità categoria B.

4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

**Art. 9 - Formazione e aggiornamento del personale
(Art. 49-bis e Art. 49-ter CCNL 21/05/2018)**

Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività. Le attività di formazione sono rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli Enti, favorendo la crescita professionale del lavoratore in funzione dell'affidamento di incarichi diversi;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi pubblici;
- garantire l'aggiornamento professionale, anche in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie.

A tal fine:

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

Giacobbe



[Signature]

8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 del CCNL del 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
9. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 del nuovo CCNL 21/05/2018 (solo per gli Enti con più di 300 dipendenti):
- a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

CAPO III – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 21/05/2018)

Art.10 – Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
2. Con deliberazione G.C., annualmente verranno forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo.
- Per quanto concerne il corrente esercizio finanziario i suddetti indirizzi sono stati forniti con deliberazione della G.C. n.118 del 19/11/2018.

Sempre per il corrente esercizio finanziario è stato costituito il fondo delle risorse decentrate che si allega alla presente.

Art. 11 – Criteri di ripartizione delle risorse decentrate stabili e variabili disponibili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art.67 comma 1 del CCNL stipulato in data 21/5/2018, ivi comprese le progressioni economiche nella categoria.

In detto fondo confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art.32 comma 7 del CCNL del 22/01/2014 pari allo 0,20 del monte salari dell'anno 2001.

Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile degli anni precedenti; Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti previsti nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di XIII devono finanziare esclusivamente le risorse stabili.

La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto, la quale è tenuta ad esprimere per iscritto il proprio consenso entro 15 giorni dal ricevimento della stessa. La delegazione trattante di parte sindacale potrà, a tal fine, richiedere all'Amministrazione un apposito incontro, nei modi e nei termini indicati nell'art. 2, comma 2, del presente contratto integrativo.



The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a cursive 'P. Carab'. The second signature in the middle is a stylized 'L'. The third signature on the right is a cursive 'R. S.'. In the center, there is a blue circular stamp with the text: 'COMUNE DI MOLITERNO', 'UFFICIO SEGRETERIA', and 'Province di Potenza'.

TITOLO II

CAPO I – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), CCNL 21/05/2018)

Art. 1 - Fattori di valutazione

Le parti concordano che una percentuale del fondo venga destinata ad incentivare la performance individuale ed organizzativa secondo il sistema di valutazione approvato dall'ente.

I fattori di valutazione sono di tre specie:

- performance individuale
- capacità manageriale, capacità professionale e competenze organizzative
- performance organizzativa

Art. 2 – Differenziazione del premio individuale (somme variabili) (art. 69 del ccnl 21/5/2018)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente articolo (secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente), è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68 comma 2 del CCNL del 21/5/2018; la maggiorazione sopra menzionata si aggiunge alla quota del premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari al massimo al 25% di tutto il personale, garantendo comunque, ricorrendo i presupposti per la maggiorazione, la corresponsione del premio ad almeno una unità per area/settore .

Le risorse variabili saranno utilizzate secondo i seguenti criteri:

- Valutazione ottima: n. _____ dipendenti
- Valutazione sufficiente n. _____ dipendenti
- Valutazione insufficiente n. _____ dipendenti

Valore di premialità ZERO

Il valore medio assoluto è calcolato sommando tutti i valori delle premialità positive conseguite dai dipendenti (escludendo il personale valutato negativamente) e dividendo il prodotto per il numero del personale che non ha ottenuto positiva valutazione per ottenere il valore medio pro capite.

**CAPO II – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE
PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE
(ART. 7, COMMA 4, LETT. c), CCNL 21/05/2018)
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Art. 3 - Criteri per l'attribuzione di nuove progressioni economiche

I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche sono oggetto di contrattazione integrativa.

All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione in sequenza dopo il trattamento tabellare iniziale di successivi incrementi retributivi corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

La posizione economica di cui al punto precedente, nel limite delle risorse, è riconosciuta, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che beneficerà della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, sono completamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del 21/5/2018. I relativi oneri sono comprensivi anche della quota della 13^a mensilità.

Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.

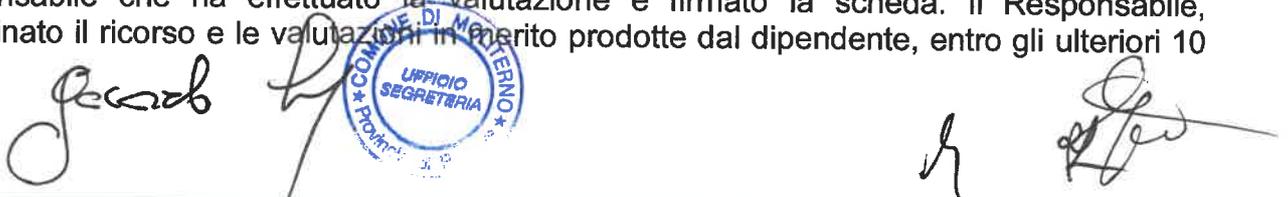
L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale, è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

A parità di punteggio vale l'anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità vale l'età anagrafica.

La valutazione viene effettuata mediante le apposite schede allegate alla metodologia approvata dall'ente.

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Il dipendente interessato, entro 10 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 10


The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. In the center, there is a blue circular stamp with the text "UFFICIO SEGRETERIA" and "COMUNE DI MANTOVA" around the perimeter. The stamp also includes the date "31/12/2018".

giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi di eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Art. 4 - Criteri per la pesatura, per il conferimento delle posizioni organizzative e valutazione della performance.

I criteri per la pesatura, per il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative, per la valutazione delle performance, sono stabilite previo confronto del sistema di misurazione e valutazione adottato dall'ente.

CAPO III – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4, LETT. d), e), f), w) CCNL 21/05/2018)

Art. 5 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del ccnl 21/05/2018

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:

- disagiate,
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio valori.

4. Il disagio 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.

5. A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in front office per un periodo superiore a un numero di ore giornaliero.

6. Sono considerate 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 aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità, si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	
Esecuzione di interventi di segnaletica stradale notturna	
Esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione	
Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose	
Interventi manutentivi sul patrimonio e sul demanio comunale	
Attività di vigilanza e di sopralluogo sui cantieri di qualunque tipologia	

3. Le attività implicate al maneggio valori riguardano il personale adibito in via continuativa ai servizi di cassa che compartano maneggio di danaro (a titolo meramente esemplificativo : economo comunale, addetti alla riscossione dei proventi mensa e trasporto scolastico , addetti alla riscossione dei diritti di segreteria).

L'indennità è commisurata all'entità delle somme secondo le seguenti fasce:

- Fino ad euro 10.000,00 importo indennità pari ad €.1,00 giornaliera;
- Da euro 10.000,01 fino ad euro 20.000,00 importo indennità pari ad €.1,50 giornaliera;
- oltre euro 20.000,01 importo indennità pari ad €.2,00 giornaliera;

L'indennità viene commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

CAPO IV SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 6 – Indennità' di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del ccnl 21/05/2018

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00- Euro 10,00.
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.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - 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.



4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile dell'area con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento.

Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:

- a) Effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative che costituiscono il presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
- b) Caratteristiche e tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.

CRITERI CONTRATTATI

Incidenza delle causali:

- rischio elevato fino a 2,5 (___) punti
- rischio medio punti 1,5 (___)
- rischio minimo punti 1,0 (___)

- disagio elevato fino a 2 (___)punti
- rischio medio punti 1,0 (___)
- rischio minimo punti 0,5 (___)

Caratteristiche dell'esposizione:

- Esposizione costante coeff. 2
- Esposizione alternata coeff. 1 (___)
- Esposizione episodica coeff. 0,5 (___)

Il valore dell'indennità, pertanto, sarà definito sulla base del calcolo ponderale dei due parametri di cui sopra applicato alla singola posizione esaminata e direttamente riferito alla forbice economica indicata dal CCNL.

Esempio:

posizione con rischio medio riconosciuto punti 1,5
posizione senza alcun disagio medio riconosciuto punti 0

Esposizione costante coeff. 2

Il valore indennitario sarà così determinato:

$$1,5 \times 2 = 3,0$$

Considerando la forbice 1/10 € previsti dal CCNL, l'indennità sarà pari ad € _____ giornaliera.

Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato, sarà pari ad € 2,00 giornaliero- i dipendenti interessati sono n.1/2;

Numero di giorni di fruizione nel corso del mese massimo gg. 10 per agenti full time;

€ 1,00 giornaliera per agenti part time appartenenti all'area – massimo gg. 10 mensili per agente.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al presente articolo, sono quantificate in € .

La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL del 21/5/2018.

Art. 7 – Indennità di cui all'art. 56-sexies del ccnl 21/05/2018

La presente indennità sostituisce, per il personale appartenente alla polizia locale, le indennità di cui all'art.70 quinquies del CCNL 21/05/2018

Al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino ad un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità.

I criteri per il riconoscimento di detta indennità sono i seguenti:

- 1) Grado rivestito senza connessa responsabilità
- 2) Grado rivestito unitamente a connessa e specifica responsabilità
- 3) Solo connessa responsabilità

Sono confermate le indennità di €.1.110,84 e di €.780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di PS e svolgente funzione di PG di cui all'art.16 del CCNL del 22/01/2004 ral 221.

Art.8 - Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 56 -quater, ccnl 2018)

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. n. 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 CDS.

L'ente stanza le risorse ai sensi dall'art.67 comma 3) lettera i e comma 5 lettera b) del CCNL del 21/05/2018.

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato (Art. 56-ter CCNL 21/05/2018)

Le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56, ter, del CCNL 21/05/2018 finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle

Scarb



[Handwritten signature]

attività o iniziative, rimandano l'applicazione del presente istituto alle norme regolamentari adottate in materia dall'Ente.

CAPO V- INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Art.10 – Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques del CCNL 21/05/2018

1. Le indennità per le specifiche responsabilità sono destinate a retribuire le seguenti situazioni:

Compensare, per il personale appartenente alle categorie B,C e D, che non risulti incaricato di P.O. l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, sino ad un massimo di 3.000 Euro lordi annui individuali.

- a) responsabilità di una o più procedure a rilevanza interna o a rilevanza esterna da svolgersi in autonomia organizzativa caratterizzata da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno di processi operativi e funzioni assegnate, ed in particolare:
 - personale responsabile di procedimenti complessi
 - personale responsabile di procedimenti semplici
 - personale che coordina almeno 3 unità.
- b) compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori: compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, nonché funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori. L'importo di tali compensi può essere determinato fino ad un massimo di 350 Euro annui lordi a dipendente. I proventi di cui al presente punto potranno essere erogati previa attribuzione formale dell'incarico.

CAPO VI- ALTRE INDENNITA'-.TURNAZIONE E REPERIBILITA'.

Art. 11 – Turnazione

Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera.

Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Il detto numero può essere elevato sino ad un massimo di 15 volte al mese nell'ipotesi in cui dovessero verificarsi esigenze eccezionali o esigenze dovute a calamità o eventi naturali .

Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, (art. 23 comma 8), sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli di età inferiore ad anni 8;

L'indennità è corrisposta per i soli periodo di effettiva prestazione di turno.

Art. 12 - indennità di reperibilità - incremento (art. 24, ccnl 2018)

E' confermata l'istituzione del servizio di reperibilità per vigilanza e stato civile.

In sede di prima applicazione viene confermata la normativa che prevede che ogni dipendente non possa essere messo in reperibilità per più di sei volte al mese: al detto competerà la somma di €.10,33 per 12 ore al giorno con raddoppio dell'importo per l'ipotesi di reperibilità cadente in giornata festiva o di riposo settimanale, anche infrasettimanale secondo il turno assegnato.

E' possibile per gli anni successivi all'anno 2018 che il dipendente possa essere messo in reperibilità anche per più di sei volte al mese, fino al massimo di 10 volte assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti anche volontari.

Per gli anni successivi al 2018, qualora il bilancio comunale dovessero consentirlo, è possibile incrementare l'indennità di reperibilità sino ad €.13,00 giornaliera per ogni 12 ore al giorno.

Art. 13 - Messi Notificatori

- 1- In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 70 % del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
- 2- L'erogazione degli incentivi ai Messi Notificatori, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Servizio con conseguente carico di responsabilità.



Jacob

[Handwritten signature]

Art. 14 - Integrazione della disciplina della trasferta

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le 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, previo confronto con le OOSS, le prestazioni lavorative di riferimento.

CAPO VII –CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 7, COMMA 4, LETT. g) CCNL 21/05/2018)

Art. 15 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi di cui all'art. 43 della L. n. 449/1997;
- b) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. ;
- c) compensi per avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL 14/09/2000;
- d) incentivi per recupero evasione tributi locali ai sensi dell'art.3,comma 57 della legge 662/1996 e dell'art. 59, comma 1 del D.Lgs. 446/1997.

2.Gli incentivi dalla lett. a) alla lett. d), di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nei rispettivi regolamenti comunali, con atto del Segretario Generale, qualora l'incentivo dovesse competere al personale incaricato di posizione organizzativa, art.18 comma 1- lettera h) del CCNL del 21/05/2018.

3.Qualora l'incentivo dovesse competere al personale non incaricato di posizione organizzativa, lo stesso con le modalità di cui al comma precedente, verrà erogato dal Responsabile del servizio

Art. 16- Compenso aggiuntivi ai titolari di posizione organizzative.

Si rinvia integralmente alla normativa di cui all'art.18 del CCNL del 21/05/2018

**CAPO VIII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO
(ART. 7, COMMA 4, LETT. h), CCNL 21/05/2018)**

Art. 17 – Il “welfare integrativo”

Secondo quanto previsto dall'art. 72 del CCNL 21/05/2018, possono essere attivati per gli anni 2019 e 2020 qualora dovesse consentirlo il bilancio comunale i seguenti interventi:

- a. sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido. Il contributo sarà riconosciuto al personale dipendente a tempo indeterminato con almeno 3 figli a carico, in presenza di un reddito familiare inferiore ad euro 30.000,00
- b. concorso alle spese per i libri di testo per i figli di dipendenti sino alla scuola secondaria di secondo grado, in presenza di un reddito familiare inferiore ad euro 30.000,00
- c. incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
- d. favorire l'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti ed i propri familiari;
- e. borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli;

**CAPO IX – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO
(ART. 7, COMMA 4, LETT. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z) CCNL 21/05/2018)**

Art. 18 – 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 di contratto può essere elevato di un ulteriore 10%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:

- a. gravi e documentate esigenze familiari;
- b. esigenze inerenti l'organizzazione dei vari servizi. Sulla base di specifici progetti e programmi da realizzare

Art. 19 Lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.



2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'Area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
5. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia. L'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
6. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.
7. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.
8. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 20 - Banca delle ore

1. Presso l'Area Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato, entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabile dell'Area che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente evidenziate nel cedolino stipendiale.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.

Art. 21- Comitato unico di garanzia e pari opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.

2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

Art. 22 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, *servizi in turno*, ecc.).

2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.

3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.

4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. 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. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Jacob



[Signature]
M

Art. 23 -Orario multi periodale (artt. 25, CCNL 2018)

1. L'orario multi periodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. Di seguito si riportano le condizioni in presenza delle quali viene superato il periodo di 13 settimane.

A titolo esemplificativo possono essere individuate attività legate a:

- servizio di mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini
- pulizia e/o custodia dei locali scolastici:
- in genere, servizi legati ad attività stagionali.

Art. 24 – Incremento delle risorse destinate alle posizioni organizzative

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrat

TITOLO III°

CAPO I – DISCIPLINE PARTICOLARI (ART. 7, COMMA 4, LETT. m), t), CCNL 21/05/2018)

Art. 1 - 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. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n.10 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
- 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.

Letto, confermato e sottoscritto.

MOLITERNO, 28/11/2018

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

Dr. Gerardo Luongo – Segretario Comunale



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Geom. Giuseppe Mastrangelo



Sig.ra Maria Giovinazzo



Sig.ra Petronilla Lagrutta



