



Comune di Eboli

IL SEGRETARIO GENERALE

COMUNE DI EBOLI

Provincia di Salerno

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE NON DIRIGENTE 2019/2021 PARTE NORMATIVA E CCDI 2019 PARTE ECONOMICA

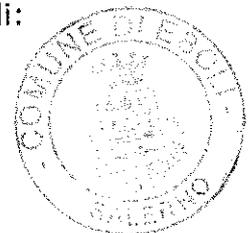
Premesso che:

- in data 05/08/2019 è stata sottoscritta un'ipotesi di contratto decentrato integrativo relativo al personale del comparto, parte normativa 2019/2021 e parte economica 2019, attinente all'utilizzo del fondo salario accessorio per il 2019, che definisce le procedure ed i requisiti per la corresponsione di specifiche indennità, la cui disciplina è riservata, per legge o per CCNL, alla contrattazione decentrata;
- che il Collegio dei Revisori, con verbale n. 33/2019, prot. n. 50888 del 29/10/2019, ha espresso il proprio parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa anno 2019 con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 40 *bis* del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 55 del D.Lgs. n. 150/2009;
- la Giunta Comunale, con deliberazione n. 385 del 29/11/2019, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, segretario generale dott.ssa Angela Del Baglivo, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato per l'anno 2019.

Oggi, giorno *Undici (11)* del mese di *Dicembre* dell'anno *Duemiladiciannove (2019)*, a Eboli, provincia di Salerno, presso la sede del palazzo Municipale, ha avuto luogo l'incontro

Tra

- l'Amministrazione del Comune di Eboli, rappresentata per la parte datoriale da:
Angela Del Baglivo – Segretario Generale – Presidente;
- i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali territoriali:
FP CGIL -
FPL UIL -
FPS CISL -
CSA Regioni e Autonomie Locali -
- i rappresentanti della RSU aziendale.



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il seguente contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigenziale relativo all'anno 2019.



Comune di Eboli

IL SEGRETARIO GENERALE

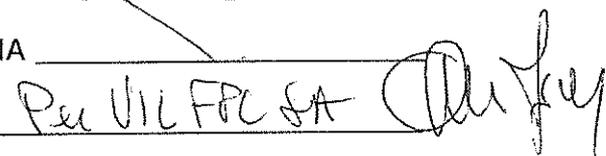
PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE:

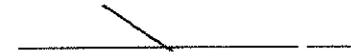
dott.ssa Angela DEL BAGLIVO 

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

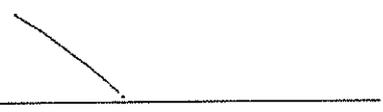
CISL FP - MIRO AMATRUDA 

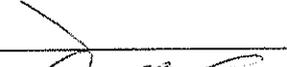
FP CGIL - ALFONSO RIANNA 

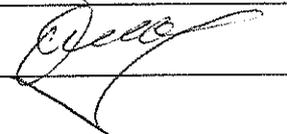
UIL FPL - CARLO ASTONE 

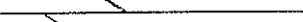
CSA Regioni e Autonomie Locali - 

PER LA RSU AZIENDALE:

Luciana ARAGONA 

Angela CIRONE 

Bartolomeo CONSIDERATO 

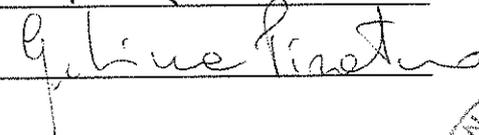
Annunziata CONTALDO 

Angelo D'ACUNTO 

Antonio FINE 

Alfonso LA CORTE 

Achille PIROZZI 

Gerardina PISATURO 



Allegato A
al verbale del 5/8/2018



COMUNE DI EBOLI
Provincia di Salerno

Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019/2021

FR CGIL

Al N. 1000

UILFEDC

U

U

CISCFP
CGI

U

U

U

U

U

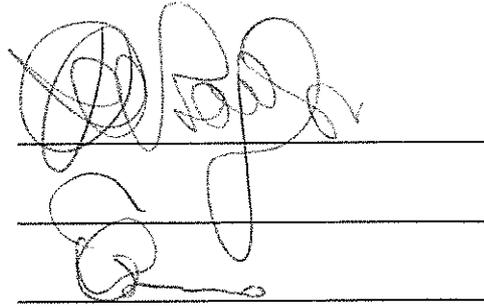
U

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente: DEL BAGLIO ANGELO -

Componente: CAPUTO MARIA GRAZIA -

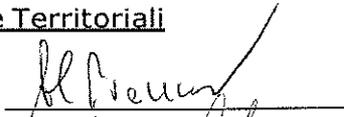
Componente: MARINORA COSIMO -



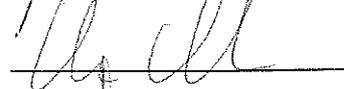
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Segreterie Territoriali

CGIL - FP



CISL - FP



UIL - FPL



Rappresentanze Sindacali Unitarie

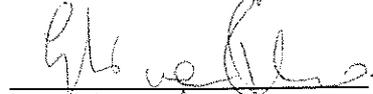


Rappresentanze Sindacali Unitarie

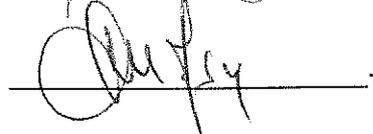
CGIL - FP



CISL - FP



UIL - FPL



- Art. 38 - Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi
- Art. 39 - Congedi per le donne vittime di violenza
- Art. 40 - Unioni civili
- Art. 41 - Formazione del personale
- Art. 42 - Permessi retribuiti

Titolo VIII - Tipologie Flessibili del Rapporto di Lavoro

- Art. 43 - Trattamento economico –normativo del personale con contratto a tempo determinato ed indeterminato
- Art. 44 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

Titolo IX - Responsabilità Disciplinare

- Art. 45 - Determinazione concordata della sanzione

TITOLO X -Trattamento Economico

- Art. 46 - Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione
- Art. 47 - Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo
- Art. 48 - Performance organizzativa e individuale-differenziazione premio individuale
- Art. 49 - Indennità condizione di lavoro
- Art. 50 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1)
- Art. 51 - Messaggi notificatori
- Art. 52- Integrazione della disciplina della trasferta

Titolo XI - Sezione per la Polizia Locale

- Art. 53 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 54 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Art. 55 - Indennità di servizio esterno
- Art. 56 - Indennità di funzione

TITOLO XII -Benessere del Personale

- Art. 57-Welfare integrativo
- Art. 58-Previdenza complementare
- Art. 59-Smart-working
- Art. 60-Telelavoro
- Art. 61-Salute e sicurezza
- Art. 62-Comitato Unico di Garanzia

Handwritten signatures and initials are present in the lower half of the page. Notable ones include 'VIC PPL' in the center, 'AMM' at the top right, and several other illegible signatures and initials scattered around.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

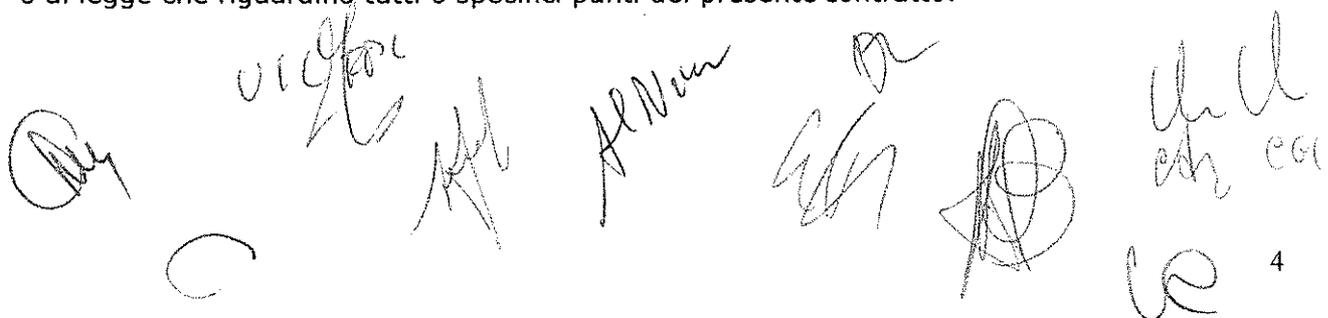
1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:
 - a) Art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
 - b) CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018;
 - c) D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", e successive modifiche e integrazioni;
 - d) Le disposizioni dei precedenti CCNL che continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.

Art. 2
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione comunale di EBOLI, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati della parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente-spesa personale a tempo determinato.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Art. 3
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, o P.E.C., almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.



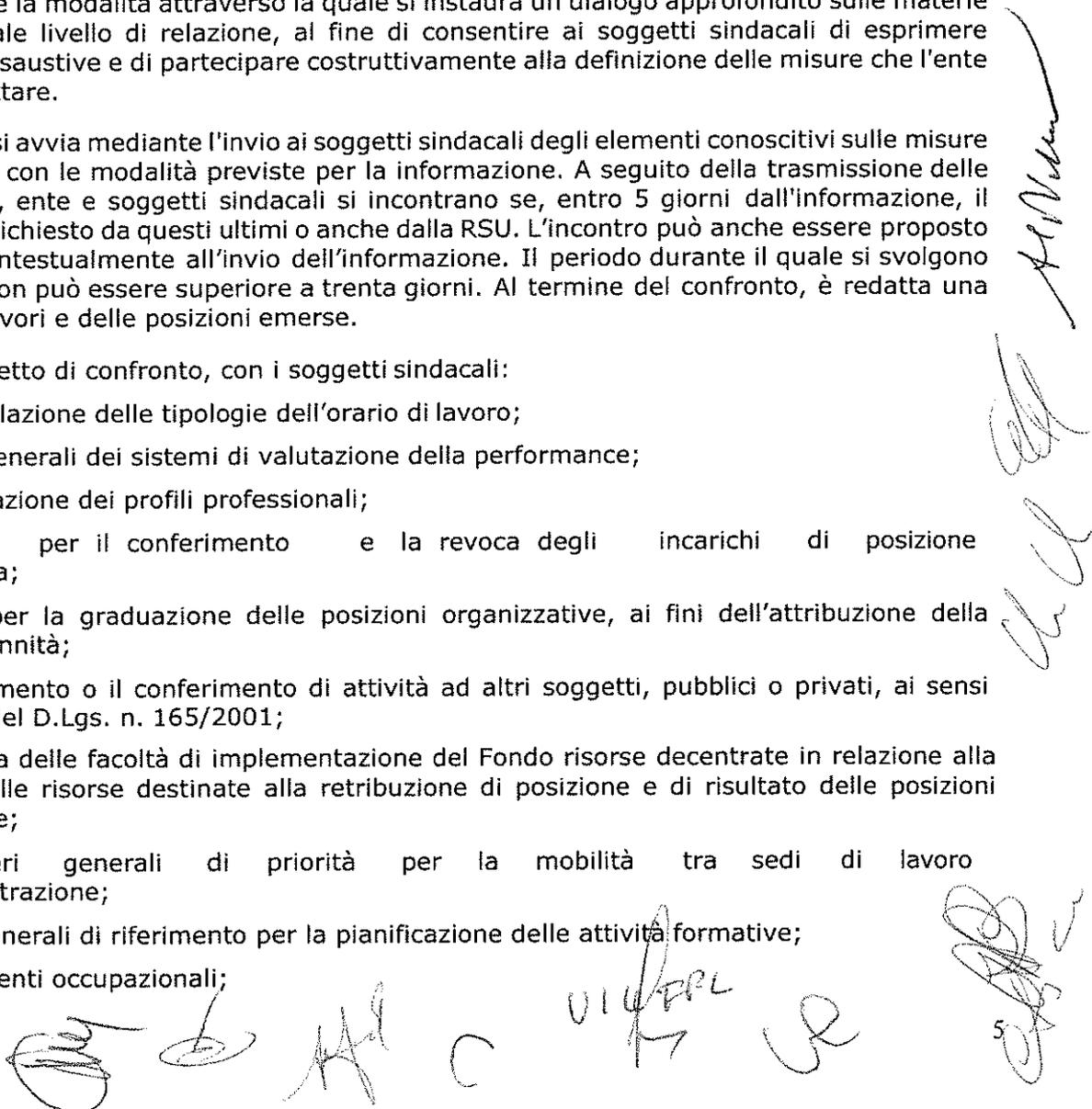
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi 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 cui all'art.7, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 6 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive 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 la 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 o anche dalla RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
 - 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 posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, 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. n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
 - l) gli andamenti occupazionali;

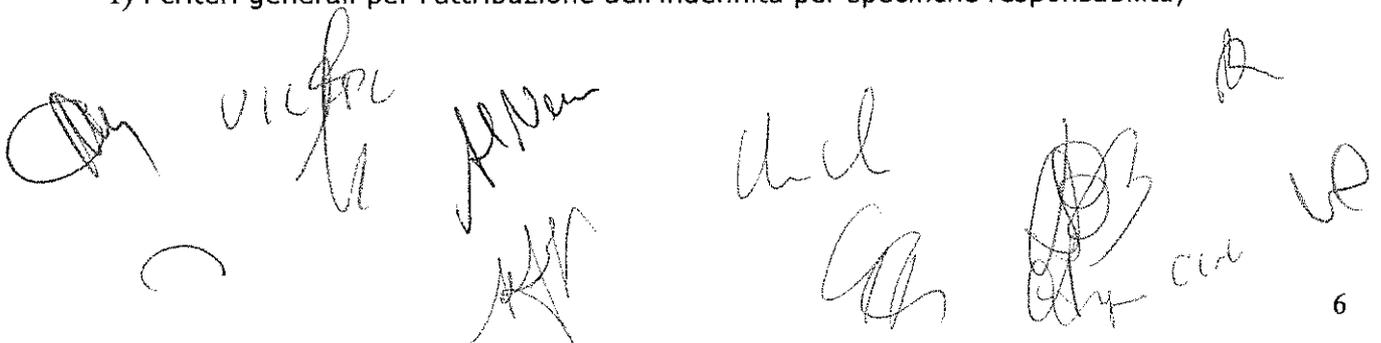


- m) rideterminazione dell'orario dell'attività didattica per il personale delle scuole dell'infanzia;
- n) determinazione dell'orario annuale delle attività integrative per il personale delle scuole dell'infanzia e dei nidi;
- o) le modalità attuative del calendario scolastico per il personale delle scuole dell'infanzia e dei nidi;
- p) la definizione di attività ulteriori, rispetto a quelle definite nell'ambito del calendario scolastico di cui alla lettera precedente;
- q) la definizione delle condizioni e delle modalità ottimali per l'erogazione dei servizi scolastico educativi.

Art. 6

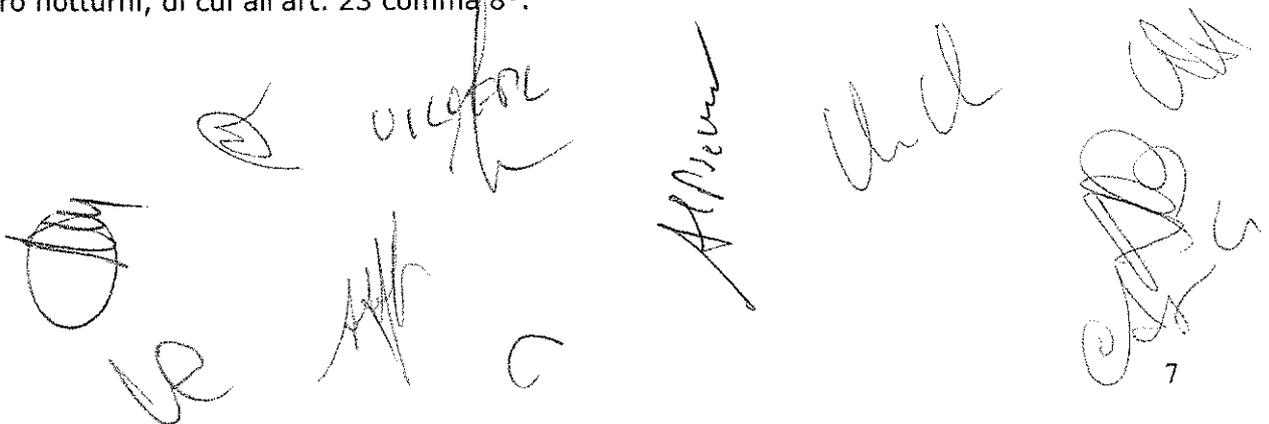
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 - 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al 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 presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono:
 - Il Segretario Generale (Presidente);
 - Il Responsabile dell'Area Personale (Componente);
 - Il Responsabile dell'Area Finanze e Tributi (Componente).
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. The page number '6' is visible in the bottom right corner.

- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
- j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia Locale, nonché i criteri per la sua erogazione;
- x) la definizione degli incentivi economici per attività ulteriori al di fuori del calendario scolastico;
- y) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni, di cui all'art. 23 comma 8°.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right. There are also some initials and a small number '7' at the bottom right.

5. Ogniqualevolta 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 contrattare 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.

Art. 7

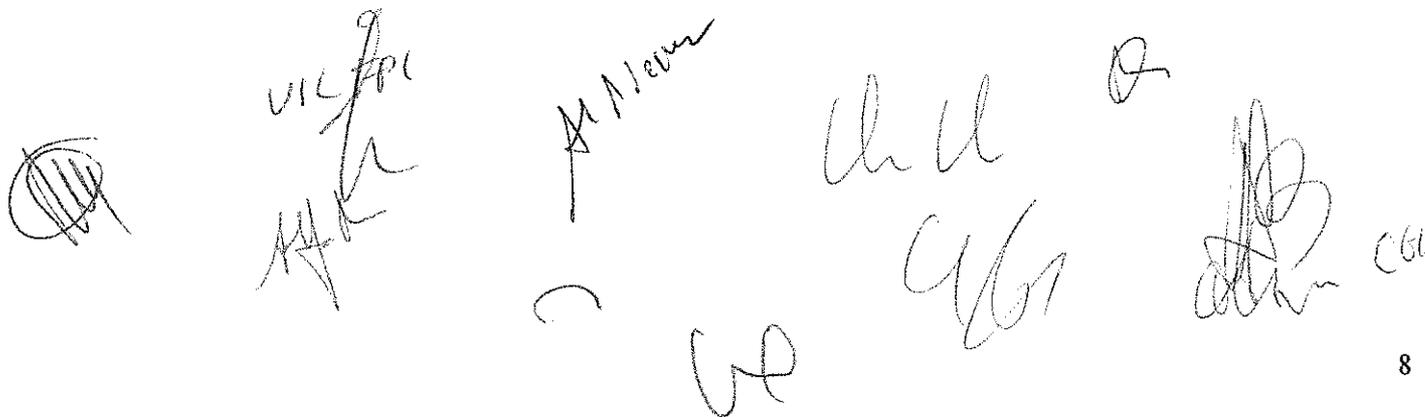
Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di marzo.
2. 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 e 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.
3. Sulle materie di cui all'art. 6, 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 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.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati 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

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circular stamp on the left and various scribbles and names like 'Vik', 'M. M.', 'G. B.', and 'C. B.' on the right.

Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né 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.

Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dal precedente articolo 7, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018 allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 9 Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. 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.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.



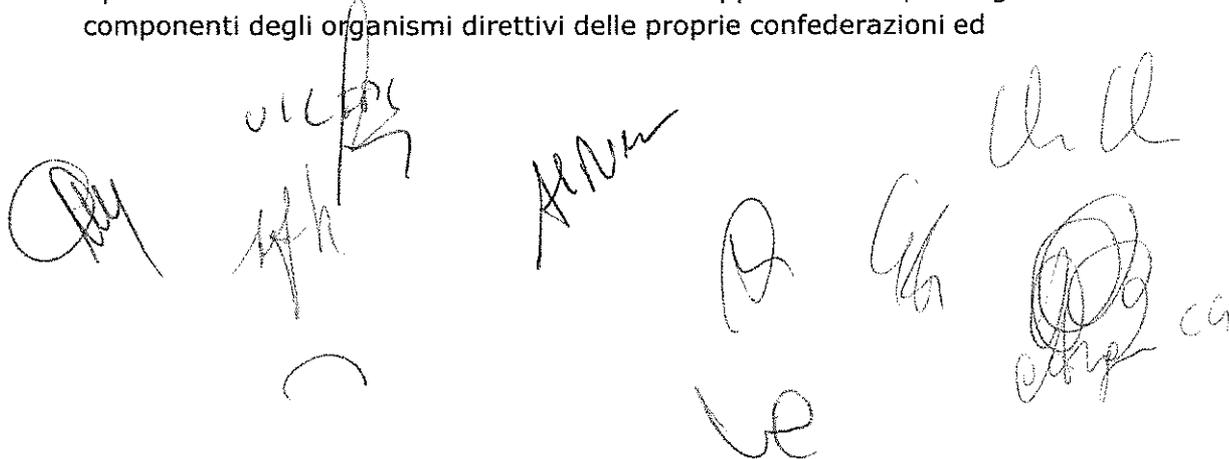
TITOLO III
ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

Art. 10
Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 04.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 10 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art.10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dall'organizzazione sindacale promotrice dell'assemblea attraverso la compilazione di apposito foglio di presenza e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione individuate nella sede principale dell'Ente. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro. Questo tempo di percorso è considerato attività lavorativa.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste in caso di sciopero e già disciplinate nell'Ente.

Art. 11
Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled. The signatures appear to be from various individuals, possibly representing the organizations mentioned in the text above.

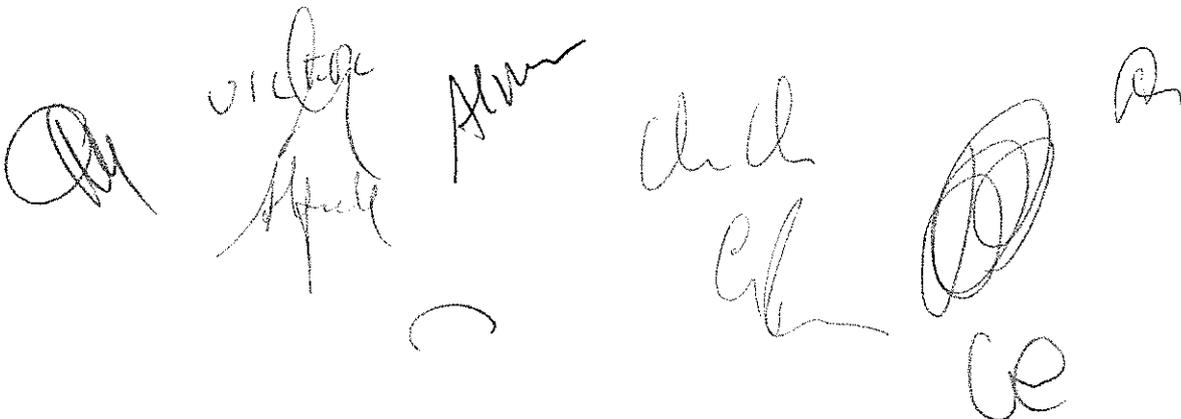
TITOLO IV
CRITERI GENERALI MOBILITA' INTERNA

Art. 12
Forme di mobilità interna

1. La mobilità interna e tra sedi di lavoro è finalizzata:
 - a) Alla valorizzazione dell'impiego del personale al fine di raggiungere l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane per un migliore ed efficace funzionamento dei servizi;
 - b) Alla flessibilità degli organici al fine di adeguare le strutture agli obiettivi indicati dall'Amministrazione;
 - c) Alla valorizzazione della professionalità del personale in relazione al profilo professionale posseduto ed alle necessità dell'Ente.Può avvenire:
 - a) Per Mobilità straordinaria, a fronte di eccezionali esigenze e non prevedibili;
 - b) Per mobilità ordinaria;
 - c) Per mobilità d'ufficio;
 - d) Per mobilità a favore di beneficiari della L.104/92;
 - e) Per mobilità tra sedi di lavoro.
2. La ricerca di soluzioni innovative volte a rendere la mobilità del soggetto e/o della competenza più accessibile ed utilmente fruibile rientra tra gli obiettivi prioritari dell'Amministrazione.

Art. 13
Mobilità straordinaria

1. La mobilità straordinaria viene disposta per esigenze eccezionali e non prevedibili, ovverosia per tutte quelle necessità, provocate anche da eventi di natura calamitosa, per far fronte alle quali l'Amministrazione deve poter contare su competenze specifiche presenti all'interno dell'Ente. Essa ha carattere provvisorio essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e comunque non può superare il limite massimo di trenta giorni salvo consenso del dipendente.
2. Il Responsabile dell'Area interessata individua le competenze specifiche di cui necessita per far fronte alle esigenze di cui al comma 1 in primo luogo all'interno della propria Area e ne dispone la mobilità.
3. In mancanza delle competenze necessarie all'interno dell'Area, il Responsabile inoltra richiesta di mobilità al Segretario Comunale. Questi, previo confronto con i responsabili di area (conferenza di servizi), predispone un elenco dei nominativi dei dipendenti in possesso delle competenze necessarie dandone comunicazione agli stessi. Il personale inserito in questo elenco può manifestare il proprio assenso alla mobilità. In tal caso la mobilità viene disposta con provvedimento del Segretario Comunale.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a signature that appears to say 'victor', another signature, a signature that looks like 'ad', a signature that looks like 'ce', and a final signature on the far right.

Art. 14
Mobilità ordinaria

1. In caso di posti di nuova istituzione o resisi vacanti a vario titolo, prima di procedere alla loro copertura dall'esterno, l'Amministrazione Comunale effettuerà una verifica, tra il personale dipendente, in possesso della stessa categoria giuridica e dello stesso profilo professionale, con esclusione dei posti per i quali è richiesto uno specifico titolo di studio.
2. Qualora vi fossero più istanze per lo stesso posto si attiverà una procedura di valutazione basata sui seguenti criteri:
 - Anzianità di servizio nella categoria e nel profilo professionale punti 1 per anno;
 - Anzianità di servizio nella categoria e diverso profilo professionale punti 0,75 per anno;
 - Anzianità di servizio nella categoria inferiore punti 0,50 per anno.

Titoli culturali:

- Scuola dell'obbligo punti 1
 - Scuola media superiore punti 3
 - Diploma di laurea breve punti 5
 - Diploma di laurea specialistica punti 8
3. In caso di parità di punteggio tra più lavoratori si applicano le regole previste per l'accesso al pubblico impiego;
 4. Il personale beneficiario dell'art.3 della Legge 104/92 ha precedenza nella formulazione della graduatoria.
 5. La mobilità che comporti cambiamenti nella tipologia di prestazione professionale richiesta, deve essere accompagnata da una adeguata formazione.

Art. 15
Mobilità d'ufficio

1. La mobilità d'ufficio è disposta, in alternativa a quella ordinaria, per ricoprire posti resisi vacanti per dimissioni o quiescenza, per cause straordinarie od altre cause riconducibili ad una diversa organizzazione e/o modificazione e /o esigenze dei servizi.
2. La mobilità d'ufficio si attiva in caso di assenza di personale disponibile alla mobilità ordinaria.
3. La mobilità d'ufficio può avvenire:
 - a) All'interno del Settore nella stessa sede lavorativa;
 - b) All'interno del Settore in diversa sede lavorativa;
 - c) Tra diversi Settori con lo stesso profilo professionale;
 - d) Nello stesso Settore e/o tra Settori diversi, con modifica del profilo professionale compatibilmente con le disponibilità di organico.
4. La mobilità è disposta:
 - a) Dal Responsabile del Settore, relativamente ai punti a) e b);
 - b) Dal Segretario Generale, relativamente al punto c), sentiti i Responsabili dei Servizi interessati;
 - c) Dalla Giunta Municipale, con apposita deliberazione, relativamente al punto d).
5. In caso di contestazione sul provvedimento adottato, il dipendente interessato può presentare ricorso facendosi assistere da un proprio rappresentante sindacale.

Art. 16
Mobilità a favore dei beneficiari della legge 104/92

1. Per usufruire delle precedenzae previste dal precedente articolato, i dipendenti, purché unici beneficiari della L.104/92, sono tenuti a presentare istanza corredata da apposita certificazione rilasciata dalla Commissione Medica che attesta lo stato di una "situazione di gravità". A seguito di richiesta di mobilità per i detti motivi, il dipendente segnala il posto vacante del Servizio che vuole raggiungere e l'istanza viene accolta a condizione che il profilo di appartenenza del dipendente sia compatibile con quelli operanti nell'Area prescelta.
2. In ogni caso l'Amministrazione si impegna a prestare particolare attenzione alle richieste provenienti dai dipendenti beneficiari della L.104/92 al fine di cercare di dare soddisfazione alle esigenze dagli stessi manifestate.

Art. 17
Mobilità tra sedi di lavoro

1. La mobilità tra sedi di lavoro è disposta per ricoprire posti resisi vacanti per dimissioni o quiescenza, per cause straordinarie od altre cause riconducibili ad una diversa organizzazione e/o modificazione e/o esigenze dei servizi.
2. La mobilità tra sedi di lavoro si attiva anche in caso di assenza di personale disponibile alla mobilità volontaria ed è disposta dal Segretario Generale, sentiti i Responsabili dei Servizi.
3. Al personale cui verrà applicato il presente istituto contrattuale, sarà riconosciuta la misura massima dell'indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 49 del presente CCDI, nonché potrà essere riconosciuto rimborso spese secondo le vigenti normative di riferimento, per sedi di lavoro fuori dal territorio comunale di residenza. Altresì sarà elemento di valutazione ai fini della performance e delle P.E.O.
4. In caso di contestazione sul provvedimento adottato, il dipendente interessato può presentare ricorso, facendosi assistere da un proprio rappresentate sindacale.

Handwritten signatures and initials:

- Top left: A large signature, possibly "Al Meno".
- Below it: "OCC" and "PCC".
- Bottom left: "we".
- Bottom center: A large circular scribble.
- Bottom right: "chil" and "chaz".
- Other scattered initials and marks.

TITOLO V
CRITERI PER IL CONFERIMENTO DELLE MANSIONI SUPERIORI

Art. 18

Norme generali per il conferimento delle mansioni superiori

1. Il conferimento di mansioni superiori può riguardare solo il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Il conferimento di mansioni superiori può avvenire solo a seguito di certificazione della maggiore spesa.
3. Competente al conferimento delle mansioni superiori è il Responsabile Apicale del Servizio interessato, tenendo conto dei provvedimenti adottati dall'Amministrazione in merito alla gestione delle risorse umane.
4. Prima di disporre il conferimento di mansioni superiori il Responsabile apicale competente deve verificare se sia possibile il ricorso a soluzioni alternative soprattutto in relazione a quanto disposto dal comma 5 del presente articolo.
5. Se la verifica di cui al comma 4 dà esito negativo, ferma restando la responsabilità, anche patrimoniale, del dirigente stesso, il dirigente competente dispone, con provvedimento motivato, il conferimento delle mansioni superiori, esplicitando le cause che hanno reso necessario procedere all'assegnazione di mansioni superiori.
6. La disciplina del conferimento delle mansioni superiori è prevista dall'art.52 del d.lgs.165/2001 e dall'art.8 del CCNL 14.9.2000.
7. In deroga a quanto previsto dall'art.2103 del codice civile, l'esercizio temporaneo di mansioni superiori non attribuisce il diritto all'assegnazione definitiva delle stesse.

Art. 19

Trattamento economico

1. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori ha diritto alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo rimanendo la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'OCCIORE'. Below it is another signature. In the center, there are several smaller initials and a circular mark. On the right side, there are more signatures, including one that looks like 'Alm' and another that is very stylized and difficult to decipher. The signatures are scattered across the bottom half of the page, below the text of Article 19.

TITOLO VI
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 20
Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art.13 CCNL Funzioni Locali.

Art. 21
Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco secondo le modalità di cui al vigente Regolamento disciplinante l'Area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 144 del 07.05.2019.
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 22 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
3. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 22
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
3. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono disciplinati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 09.05.2019.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito

V. C. P. C.
[Signature]

[Signature]

[Signature]

dal vigente Regolamento disciplinante l'Area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità.

5. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.

Art. 23

Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta ad un importo non inferiore al 20% del totale delle risorse a disposizione.
2. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente applicherà le procedure previste dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
3. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà, in aggiunta all'indennità di risultato, una maggiorazione dell'importo dell'indennità di risultato secondo le percentuali previste dall'art. 11 del vigente Regolamento disciplinante l'Area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità.
4. Le parti specificano che il tetto complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, unitamente a quelle relative al fondo delle risorse decentrate, deve avvenire nel rispetto dell'art.23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.
5. Per l'effetto di quanto previsto dall'art.67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art.67 del richiamato CCNL.

Art. 24

Progressione economica all'interno della categoria

1. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
 - a. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infra categoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - Per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - Per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - Per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - Per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
 - c. Con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
 - d. La progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 e dei criteri di valutazione di cui al "regolamento permanente" - Allegato A;
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nei seguenti modi:
 - a. Per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio

dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

- b. Per i passaggi alla 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- c. Per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:

- Diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica iniziale di appartenenza per il personale in servizio a tempo indeterminato. Le selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo orizzontale avvengono con cadenza annuale;
- La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza, con il riconoscimento del beneficio economico dal 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il Contratto Integrativo o secondo le modalità disciplinate nell'accordo di secondo livello;
- Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, dovuta a maternità, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- Le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti non superiore al 50%, arrotondata all'unità superiore, di quelli complessivamente in servizio nella medesima categoria giuridica e posizione economica, a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente.
- L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di punti 40/60 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato biennio. Tale media è data da un unico punteggio da attribuire, previsto nelle schede di valutazione del sistema permanente per le progressioni orizzontali, di cui all'allegato A del presente CCDI;
- A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età.

4. La metodologia di valutazione:

- Le valutazioni sono effettuate:
- Negli enti con dirigenza dal dirigente per le P.O. e per il restante personale sempre dal dirigente su proposta della P.O.;
- Negli enti senza dirigenza dal Segretario Generale per le P.O. e per il restante personale dalle P.O.;

- Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal Responsabile in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente (es. dipendente/funziario 7 mesi – posiz.org. 5 mesi, la prevalenza valutativa è data al periodo maggiore in cui l'attività è stata svolta). Per i settori cui la responsabilità è stata intervallata da più dirigenti la valutazione va fatta congiuntamente;
- In caso di comando e/o distacco la valutazione è effettuata dal Responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

Art. 25

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 21, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) L'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - Gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - I compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - I compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
 - I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
 - I compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio;
 - I compensi di cui al comma 1098 della legge finanziaria 2018.

C. Vigliani

[Signature]

[Signature]

[Signature]

TITOLO VII RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, sono fatti salvi gli accordi vigenti che prevedono 35 ore settimanali per i servizi turnati, secondo l'articolazione di cui al vigente Regolamento sull'orario di lavoro.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare di sei mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dal datore di lavoro e sulle stesse le OO.SS. potranno attivare l'istituto del confronto.
5. Ogni eventuale variazione potrà essere oggetto di confronto così come previsto dall'art.5.
6. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
 - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art.27 CCNL Funzioni Locali;
 - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. all'art.23 CCNL Funzioni Locali;
 - c) 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 dell'art. all'art.25 CCNL Funzioni Locali.
7. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 6, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
8. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
9. Per i servizi turnati va predisposto un calendario mensile defalcando dal debito orario contrattuale, come per legge, i festivi infrasettimanali.

Art. 27 Orario di 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. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa

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

autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, 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. È confermato il limite massimo individuale contrattualmente previsto dal vigente CCNL.
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, Art.56 CCNL Funzioni Locali, etc.).

Art. 28

Orario personale educativo asili nido

1. La prestazione di lavoro del personale educativo degli asili nido destinata al rapporto diretto educatore - bambini è fissata in trenta ore settimanali, ai sensi dell'art.31 CCNL 14/09/2000. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura degli asili. Le restanti ore saranno utilizzate come specificato al successivo comma 5). L'orario dell'attività educativa sarà assicurato mediante turnazione annuale delle educatrici delle Sezioni.

CALENDARIO ATTIVITA'

2. Il calendario dell'attività dei nidi è fissato in 42 settimane annue, e cioè dal 1° settembre fino al 30 giugno, indicativamente, prevedendo l'interruzione del servizio in occasione delle festività natalizie e pasquali, secondo il calendario delle scuole statali.
3. Durante tutti i periodi di chiusura degli asili nido il personale è a disposizione per le attività di cui all'art. 42 del D.P.R..333, come modificato dal CCNL 16/7/1996.
4. Il calendario di servizio sarà predisposto dal Settore competente all'inizio di ogni anno scolastico per singolo asilo, applicando idonee rotazioni del personale.

SOSTITUZIONI

5. Al fine di garantire il rapporto educatore - bambini previsto dall'art.42 del DPR n.333/90, l'Amministrazione attiva le procedure di selezione per la formulazione di una graduatoria, che sarà utilizzata per la sostituzione del personale educativo durante le assenze, anche brevi, a qualsiasi titolo.

CONGEDO ORDINARIO

6. Il congedo ordinario verrà usufruito dal personale, di norma, al di fuori delle 42 settimane di servizio con i bambini. I quattro giorni di festività soppresse potranno essere utilizzati all'interno delle 42 settimane, in modo non continuativo e fatta salva la possibilità di sostituzione da parte del rimanente personale educativo assegnato.

MONTE ORE

7. Il monte ore di cui al 5° comma dell'art. 42 - Dpr 333/90, come modificato dal CCNL 16/7/1996, è destinato all'organizzazione del lavoro, alla programmazione

didattica, alla gestione sociale, all'aggiornamento professionale; La progettazione annuale

delle attività e l'articolazione del monte ore saranno stabilite annualmente d'intesa tra il Dirigente del Settore e le RS.U.;

MENSA

8. La mensa per il personale educativo è gratuita e viene consumata all'interno dell'orario di servizio. Anche il personale addetto ai servizi (in considerazione delle funzioni svolte di assistenza al pasto dei bambini e di collaborazione con il personale educativo) è ammesso ad usufruire del servizio gratuitamente ed il tempo relativo computato come orario di servizio.

REGOLAMENTO

9. L'Amministrazione si impegna ad adeguare, laddove ne ricorrano i presupposti, l'organico del personale educativo dell'asilo nido, tenendo conto della media del rapporto, nel rispetto dell'art. 42 del DPR n. 333/90 e cioè: n.1 educatore ogni 6 bambini;
10. L'Amministrazione comunale si impegna ad assegnare ai nidi che registrano la presenza di bambini portatori di handicap una educatrice di sostegno, nella misura di una unità per 1, 2, 3 diversamente abili, valutando caso per caso la gravità della disabilità.
11. Con apposito Regolamento, da adottarsi previo accordo decentrato, si provvederà a rivedere, nel rispetto dell'emanando decreto di riordino delle funzioni degli Asili Nido, l'orario di apertura del servizio e l'articolazione dell'orario di lavoro nel rispetto delle esigenze degli utenti, nonché a prevedere figure tecniche di supporto, anche a livello psicopedagogico, ed a determinare percorsi formativi e di aggiornamento professionale.
12. Tenuto conto del processo in corso di riforma della legislazione sui servizi socio-educativi per la prima infanzia, il Regolamento dovrà essere adeguato secondo le vigenti norme, ed adottato entro 12 mesi dall'emanazione delle norme di riferimento.
13. Al personale educativo degli asili nido è confermata l'indennità professionale di €. 464,81 annue lorde, prevista dall'art. 37, co.1, lett. c) del CCNL del 6.7.1995. Allo stesso personale compete altresì, a decorrere dal 31.12.1999, un'indennità di € 61,97 mensili lorde, per 10 mesi di anno scolastico. Al relativo onere si fa fronte utilizzando le risorse indicate nell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999. Tale ultima indennità costituisce trattamento economico accessorio, incide solo sulla seconda quota di pensione, non è valutabile ai fini del trattamento di fine rapporto e non incide su altri istituti di carattere economico.

Art. 29

Sostituzioni personale educativo asili nido

1. Il personale inserito in servizi per i quali è previsto uno specifico rapporto Asili Nido, in caso di assenza deve essere sostituito sulla base dei seguenti criteri:
 - Addetti all'assistenza Asili Nido: la sostituzione viene effettuata qualora sia indispensabile garantire il rapporto 1 a 6 in relazione alle presenze e considerando complessivamente tutto il personale educatore in servizio nelle fasce orarie 09,00-16.00. A tal fine la coordinatrice comunicherà entro le ore 9,00 l'assenza del personale ed il numero dei bambini presenti.
 - Addetti ai servizi: la sostituzione avverrà attraverso forme d'incentivazione del personale in servizio od altro idoneo sistema.
 - Cuochi: Sostituzione come da manuale HACCP.
2. Nei casi di vacanza d'organico o di assenza, a qualsiasi titolo ed anche di breve durata, del personale educativo, l'ente garantisce le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso. A tal fine disciplina le modalità di assunzione del personale necessario nell'ambito della disciplina all'art. 50 CCNL Funzioni Locali 2016 -2018 "Contratto di lavoro a tempo determinato".

Art. 30 Massa vestiaria

1. L'Amministrazione si impegna a fornire, periodicamente e, comunque, con cadenza massima biennale, la massa vestiaria (Estiva - Invernale) con le caratteristiche di cui ai dispositivi del D.Lgs n.81/2008 e s.m.i., alla Polizia Locale, ai dipendenti di categoria A e B con i seguenti profili professionali: Operatori Cimiteriali e Custode, Operatori servizi Manutentivi, Verde Pubblico, Personale d'Attesa, Autisti Scuola Bus, Autisti, Personale Protezione Civile.
2. I Responsabili Apicali, nella qualità di datori di lavoro, cureranno che le divise siano conformi alle caratteristiche del D.Lgs n.81/2008 e s.m.i., ed alle norme sanitarie, previa consultazione con i rappresentanti dei lavoratori D.Lgs n.81/2008 e s.m.i. prevedendo con apposito regolamento, il relativo lavaggio e sanificazione dei dispositivi individuali di protezione secondo gli accordi stabiliti dalla contrattazione decentrata.

Art. 31 Turnazione

1. Il personale deve essere informato almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
3. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del 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.

Art. 32 Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.24 del CCNL 21.05.2018 è:
 - a) Corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti; interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali;
 - b) Quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) Per ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;
 - d) Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - f) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;
 - g) L'indennità di reperibilità è corrisposta unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità;
2. Le parti concordano di elevare per ciascun dipendente a n. 8 le reperibilità al mese.
3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale, qualora stanziato.



Art. 33
Pausa/Ticket Mensa

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in applicazione dell'art. 26 del CCNL del 21.05.2018, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.09.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art.13 del CCNL del 09.05.2006, assicura il servizio di mensa aziendale al personale assunto con contratto a tempo indeterminato, determinato e/o part-time, appartenente alle seguenti categorie:
 - Personale Amministrativo-Tecnico che non opera in turno, la cui prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, con una pausa di almeno 30 minuti;
 - Personale in turno (polizia locale, asilo nido, cimitero), con una pausa di 10 minuti, che potrà essere collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
2. Il servizio di mensa viene erogato nella forma del ticket restaurant, non cedibile a terzi e non può essere monetizzato.
3. Il servizio mensa non può essere sostituito da indennità.
4. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.
5. Il valore nominale del buono pasto è fissato in € 5,16.

Art. 34
Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 45 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Area. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore, su richiesta del dipendente, debitamente autorizzato dal Responsabile di Area.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001;
 - Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art.35
Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore del Comune di Eboli con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario,



A *vi oppo* *Alva* *JK* *GR* *BB* *dd* *ve*

debitamente autorizzate, nel numero massimo del 50% che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o 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 di cui al comma 2 dell'articolo 34 del presente CCDI.

Art. 36

Ferie, recupero festività soppresse e festività santo patrono

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 28 del C.C.N.L. del 21.05.2018, i turni di ferie sono predisposti dal responsabile del Settore/Area, nel rispetto delle indicazioni fornite dai dipendenti nelle relative domande, compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Ai fini di cui al comma precedente, entro il mese di Marzo di ciascun anno, ogni dipendente presenterà al suddetto responsabile del Settore il periodo durante il quale intende fruire delle ferie, relativamente all'arco temporale 1/6 - 30/9.
3. Entro e non oltre il mese di Aprile dello stesso anno, è predisposto, a cura del responsabile del Settore, il piano ferie.
4. Eventuali variazioni tra le richieste avanzate dal dipendente e i turni effettivamente predisposti, e la non concessione per esigenze di servizio, dovranno avvenire con criterio di rotazione, nel senso che coloro che subiranno le variazioni avranno diritto di scelta nell'anno successivo.
5. Il dipendente a cui viene comunicata la variazione del periodo di ferie richiesto o la non concessione per esigenze di servizio, fermo restando il diritto di scelta nell'anno successivo, conserva la facoltà di modificare la richiesta che dovrà essere ripresentata entro 15 gg. dalla comunicazione. La richiesta sarà accolta compatibilmente con le esigenze di servizio.
6. Il provvedimento di variazione delle richieste e quello di non concessione delle ferie per esigenze di servizio, deve essere particolarmente motivato.
7. La domanda per la fruizione delle ferie nell'arco temporale 1/1 - 31/5 e 1/10 - 31/12 è presentata almeno 3 giorni prima della decorrenza delle stesse. Il Responsabile dell'Area dovrà autorizzare, modificare o rigettare la richiesta di ferie entro le 48 ore successive.
8. Qualora entro il mese di ottobre il dipendente non abbia fatto richiesta di usufruire delle ferie dell'anno in corso, il responsabile del servizio, provvederà a fissare d'ufficio il periodo di fruizione delle stesse entro il 31 dicembre. Tale termine potrà essere prorogato solo per motivate esigenze di servizio.
9. La gestione complessiva del presente articolo è demandata, ai fini dell'armonizzazione delle esigenze dei vari servizi, ad una apposita conferenza di Settore.

Art. 37

Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) Le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

- b) Le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
 4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
 5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
 6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
 7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
 8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
 9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
 10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 38

Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi

UIGFOL

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi da documentare debitamente con le seguenti modalità:
 - Partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
 - Lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
 - 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
 - Per particolari motivi personali o familiari
 - Tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso)
 - Permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il

Bay

AP AN *AK* *de* *de* *de* *eddy* *R*

dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso).

- Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. (la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione)
2. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultimo, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.
 3. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.
 4. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo di reperibilità e visita fiscale.

AMM

PP

AM

AMM

AM

AM

AM

AM

AM

5. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. (Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali).
6. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. (Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative).

U. G. P. D. C.

Art. 39
Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n.80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 - 2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non

AM

R

ALN *AT* *de l* *di* *DD* *eddy* *28* *WD*

ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018.

Art. 40 **Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 41 **Formazione del personale**

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - Valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
 - Assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - Garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - Favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
 - Incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
4. L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la partecipazione da parte di tutti i dipendenti, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell'intervento formativo.
5. Nella determinazione delle linee guida e delle modalità operative, la formazione dei dipendenti si svilupperà su due livelli, che individuano le seguenti due distinte categorie di intervento:
 - Interventi di aggiornamento professionale, adeguatamente programmati e gestiti dal Responsabile del Personale sulla base delle esigenze formative indicate da ciascun Responsabile in seno al Comitato di cui al successivo comma, con risorse appositamente destinate;
 - Interventi di formazione, più specificatamente finalizzati all'acquisizione di "capacità" professionali, di carattere organizzativo e gestionale, con l'obiettivo di creare un terreno favorevole all'introduzione nell'Ente degli strumenti gestionali e organizzativi voluti dal

legislatore.

6. Dovranno inoltre essere previsti percorsi formativi di ingresso per il personale neoassunto che prevedano:

- Attività di tutoring, realizzata mediante affiancamento di un collega, individuato dal Dirigente/Responsabile di settore tra i dipendenti del medesimo settore. Il tutor è responsabile della corretta trasmissione delle informazioni, dei dati e delle metodologie in uso nell'Ente e nel Settore di riferimento. Il Responsabile chiamato ad esprimere il parere sull'avvenuto superamento del periodo di prova del dipendente, dovrà obbligatoriamente raccogliere il parere non vincolante del tutor che ha seguito il nuovo assunto. Lo stesso percorso formativo di cui al comma precedente dovrà essere previsto, in linea di massima, anche per la riqualificazione del personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale.

7. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme sopra indicate, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- Favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- Favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/1990 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- Favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere;
- Favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei luoghi a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del luogo di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio protezione/prevenzione;
- Favorire una specifica attività di formazione per l'attuazione delle previsioni contrattuali in materia di "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ex art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 secondo il Regolamento predisposto dall'Ente.
- Favorire, da un lato, una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza e, dall'altro, favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

8. Un comitato formato dai dirigenti ovvero responsabili strutture apicali definisce annualmente, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente e delle linee guida contenute nel presente contratto, la proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale, individuando la tipologia dei corsi, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, tenendo distinte la formazione settoriale da quella intersettoriale.

9. Il Responsabile del Personale curerà l'attuazione tecnico-amministrativa dell'attività formativa. Il piano di formazione viene comunicato alle RSU, entro tre (3) giorni dalla sua approvazione.

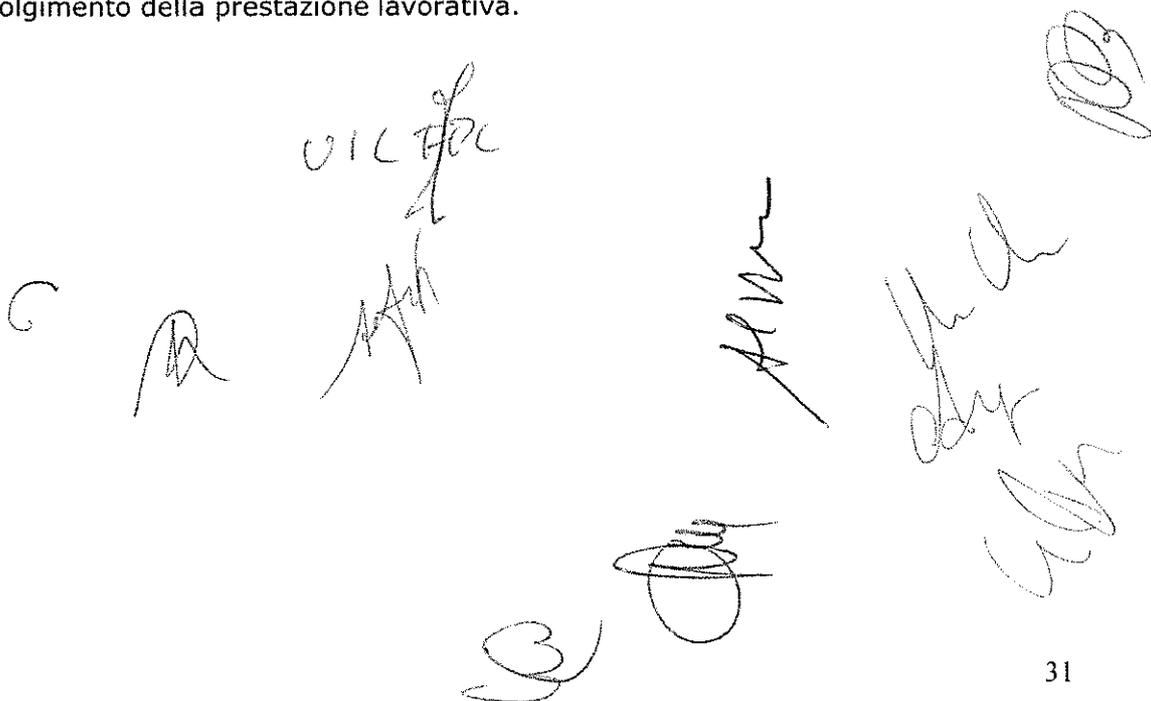
10. Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ente informa le RSU circa gli atti di gestione adottati in attuazione del piano di formazione e aggiornamento dell'anno precedente e sui risultati conseguiti.



11. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento istituiti o autorizzati dall'ente, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
12. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. I corsi di formazione ed aggiornamento previsti ai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente.
13. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCDI e 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.

Art. 42
Permessi Retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
 - Partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
 - Lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui all'art. 68, comma 2, rispettivamente, lett e) ed f), esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, including full names and initials, some of which appear to be 'VIL', 'M', 'A', 'A', 'A', 'A', 'A', 'A', 'A', 'A', 'A', 'A'. The signatures are scattered across the lower half of the page, with some overlapping.

TITOLO VIII
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 43

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, previa acquisizione delle relative risorse al fondo. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art. 44

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 dell'art. 53 del CCNL 21.05.2018 oppure nega la stessa qualora:
 - a) Si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
 - b) L'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) In relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a) Dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) Dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) Documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

- e) Necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) Genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.
7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

CIL/POC
M

C

Am

R

POC

abr

ha
adm

POC

se

TITOLO IX
RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 45

Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare del Comune di Eboli ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa ma non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

TITOLO X
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 46

Fondo risorse decentrate - componenti di costituzione

1. Le componenti di costituzione del fondo sono stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale
2. Il quadro attuale di riferimento relativo agli anni 2018/2019 è il seguente, comprensivo dei tetti di spesa:

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2016	2017	DESCRIZIONE	2018	2019
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	403.724,06	403.724,06	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 21/05/2018)	418.786,40	418.786,40
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	53.008,68	53.008,68	QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)	0,00	13.644,80
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	24.229,55	24.229,55	DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	59.381,97	59.381,97
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	30.743,87	30.743,87	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	81.903,44	89.586,96
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001			PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	48.410,49	48.410,49	INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	52.000,00	52.000,00
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	4.438,51	4.438,51	INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)			Art. 33 CCNL 2002 - 2005 - Comma 4 Risorse dal bilancio previste per il finanziamento dell'indennità di comparto prevista dalla colonna (1) della Tabella D	7.635,30	7.635,30
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)					
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	78.685,03	81.903,44			
Riduzione di fondo per la parte fissa (in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio art. 9 comma 2 bis DL. 78/2010) Media 2010 dip. 201 media 2014 dip. 174 decremento fondo riferimento 2010 parte fissa -13,4328%.	106.824,11	106.824,11			
TOTALE RISORSE STABILI	536.416,08	539.634,49		619.707,11	641.035,43
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (2)			SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998- 2001) (2)		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS	13.563,01	9.795,80	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) (3)	13.337,35	

446/1997)					
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) (3)			FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)			INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)			MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)			SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1,LETT.C; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)		
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)					
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) (4)	27.097,66	27.640,00		40.254,41	40.254,41
Totale Risorse variabili soggette al limite	40.660,67	37.435,80	Totale Risorse variabili soggette al limite	53.591,76	40.254,41
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	33.691,48	3.500,98	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	3.768,95	21.540,56
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	37.962,29	74.729,32	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	66.195,25	6.959,72
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	62.503,96	62.504,00	QUOTE INCENTIVI EX ART.113 d.Lgs. 50/2016	30.140,91	37.676,14
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5)	20.000,00	8.000,00	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5)	6.843,25	6.843,25
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6)	17.850,24	29.153,00	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6)	85.363,77	65.990,99
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		31.888,62	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	97.008,22	
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	172.007,97	209.775,92	Totale Risorse variabili NON soggette al limite	289.320,35	139.010,66
TOTALE RISORSE VARIABILI	212.668,64	247.211,72	TOTALE RISORSE VARIABILE	342.912,11	179.265,07
TOTALE	749.084,72	786.846,21	TOTALE	962.619,22	820.300,50

3. L'implementazione della parte variabile del fondo è definita dal CCNL 21.05.2018 e autorizzata annualmente dalla Giunta Comunale.

Art. 47

Fondo risorse decentrate - elementi di utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.

Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) Premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) Premi correlati alla performance individuale (30% di parte variabile);
 - c) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;
 - d) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;
 - f) Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 16 - 18;
 - g) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18;
 - h) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 16 - 18, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 16 - 18, ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - j) Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. Le misure delle indennità relative alle condizioni di lavoro, specifiche responsabilità, di servizio esterno e di funzione, verranno proporzionalmente ridotte ove il fondo dedicato risulti insufficiente per applicare la misura intera.

Art. 48

Performance organizzativa ed individuale - differenziazione del premio individuale

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 68 del CCNL del 21.05.2018 e del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i criteri stabiliti dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Art. 49

Indennità condizioni di lavoro

1. Le parti in applicazione dell'art. 70-bis del CCNL 21.05.2019, nel rispetto degli accordi decentrati vigenti definiti in applicazione:
 - a) Dell'Allegato B al D.P.R. 347 del 25.06.1983, degli artt. 37 del CCNL del 14.09.2000 e 41

- del CCNL 22.01.2004, relativamente all'indennità di rischio;
- b) Dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, relativamente all'indennità di maneggio valori;
 - c) Dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i. relativamente all'indennità per attività disagiate.
2. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) Disagiate;
 - b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) Implicanti il maneggio di valori.
 3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
 4. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) Valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) Caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
 5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL Funzioni Locali.

Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- a) Indice di rischio medio (peso causale 1)
- b) Indice di rischio alto (peso causale 2)
- c) Indice di rischio molto alto ((peso causale 3)

Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:

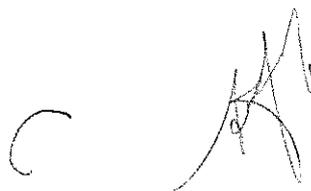
- a) Economi (peso causale 3)
- b) Maneggio valori per importi da € 15.001,00 a € 29.999,00 annui (peso causale 2)
- c) Maneggio valori per importi fino a € 15.000,00 annui (peso causale 1)

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

- a) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 1)
- b) Non programmabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 2)
- c) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. (peso causale 3)

Rischio	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto
----------------	---------------	--------------	--------------------



 012 
 
 



	1	2	3
Maneggio Valori	Agenti pagatori	Sostituti economi	Economi
	1	2	3
Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C
	1	2	3

- 7) In relazione ai criteri riportati al comma 4) lettera b), si procede alla determinazione dell'indice dell'Ente in rapporto alle caratteristiche istituzionali e dimensionali, come da prospetto di seguito riportato

INDICE ENTE				
Rapporto Dipendenti/Popolazione	Enti < 100	Enti >100 < 140	Enti >140 < 180	Enti >180
Peso dell'Indennità	1	2	3	4

- 8) Per il calcolo dell'indennità da riconoscere al personale in possesso dei requisiti richiesti, vanno sommati i valori dei pesi delle causali sulla valutazione della effettiva incidenza di ciascuna e dell'indice dell'Ente. Criteri per il calcolo dell'indennità
La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità da corrispondere

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-4	€ 1,00
5-6	€ 2,00
>6	€ 3,00

Il valore definitivo viene poi stimato dai Responsabili di Area all'interno della fascia in base alle risorse disponibili.

Art. 50
Indennità per specifiche responsabilità
(ex art. 70-quinquies, comma 1)

1. A partire dal modello Organizzativo dell'Ente, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale della categoria D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a **€ 3.000** annui lordi, previo atto formale di nomina. I criteri e la graduazione sono fissati come segue:

CATEGORIE D – Responsabili di Servizio (indennità massima € 3.000)

Responsabilità di direzione di struttura organizzativa (Servizio), formalizzata nello schema Organizzativo ed attribuita con provvedimento formale.	Punti 60
Svolgimento di procedure ed attività riguardanti il servizio assegnato, propedeutiche alla regolare predisposizione del provvedimento finale da adottare e/o da rilasciare da parte del Responsabile dell'Area di appartenenza	Punti 15
Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative intersettoriali e/o con interlocutori esterni.	Punti 10
Responsabilità di concorso decisionale per partecipazione a commissioni di gara, concorsi, etc.	Punti 15
Totale	Punti 100

Altresì, sempre a partire dal modello Organizzativo dell'Ente, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale della categoria C, titolare di Responsabilità di Servizio in assenza di personale appartenente alla categoria D, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a **€ 2.100** annui lordi, previo atto formale di nomina. I criteri e la graduazione sono fissati come segue:

CATEGORIE C – Responsabili di Servizio (indennità massima € 2.100)

Responsabilità di direzione di struttura organizzativa (Servizio), formalizzata nello schema Organizzativo ed attribuita con provvedimento formale.	Punti 60
Svolgimento di procedure ed attività riguardanti il servizio assegnato, propedeutiche alla regolare predisposizione del provvedimento finale da adottare e/o da rilasciare da parte del Responsabile dell'Area di appartenenza	Punti 15
Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative intersettoriali e/o con interlocutori esterni.	Punti 10
Responsabilità di concorso decisionale per partecipazione a commissioni di gara, concorsi, etc.	Punti 15

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]

Totale	Punti 100

CATEGORIE D – C e B con responsabilità connesse al profilo

Assistenti Sociali, Cancellieri Giudice di Pace, Amministratori di sistema	€ 1.000
--	----------------

Ai sensi dell'art. 70 – quinquies comma 2 è stabilita un'indennità di **€ 350,00** annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti affidati agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- c) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2.L'indennità per specifiche responsabilità è riconosciuta esclusivamente al personale formalmente incaricato.

3. Le predette indennità non sono tra loro cumulabili.

4. Gli importi effettivamente spettanti saranno ridotti proporzionalmente in funzione delle risorse disponibili.

Art. 51

Messi notificatori

- 1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 50% 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 e rimborsati, su segnalazione e quantificazione del responsabile di servizio.

Art. 52

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.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large circular mark on the left and several sets of initials and names in the center and right.

TITOLO XI
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 53

**Prestazioni del personale in occasione di svolgimento
di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3 bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art. 54

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. In applicazione dell'art. 56-quater del CCNL del 21.05.2018, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, nella quota dall'Ente annualmente determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alla seguente finalità in favore del personale:
 - a) 100% dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo- Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

Art. 55

Indennità di servizio esterno

1. In applicazione dell'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018, al personale che, in via continuativa, certificato dal Responsabile Apicale, 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: € 1,00 - € 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 dello stesso in ambienti esterni.

3. La misura di cui al comma precedente è definita sulla base di apposita valutazione dell'effettiva incidenza dei rischi e disagi connessi all'espletamento delle funzioni assegnate ed effettivamente svolte dal dipendente.
4. In relazione ai criteri sopra riportati si procede alla definizione di uno schema per la pesatura dell'indennità delle condizioni di lavoro.

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

- a) Prestazioni lavorative effettuate in servizi esterni con l'ausilio del parco auto assegnato al Corpo di polizia Municipale (peso causale 1);
- b) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni esterne che comportano una effettiva e prolungata esposizione al rapporto con il pubblico (peso causale 2);
- c) Disagio connesso allo stress ambientale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di vigilanza e della sicurezza stradale (peso causale 3);

Pesatura del rischio in base all'indice di rischio DVR (Documento di Valutazione dei Rischi redatto ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008), attribuisce all'attività svolta dal personale di vigilanza che svolge prestazioni lavorative esterne:

- b) Indice di rischio medio (peso causale 1)
- c) Indice di rischio alto (peso causale 2)
- d) Indice di rischio molto alto (peso causale 3)

5. La somma dei pesi correlati alla valutazione dell'effettiva incidenza dei rischi e disagi connessi all'espletamento delle funzioni esterne determina la fascia ed il valore dell'indennità:

Peso delle causali	Misura dell'indennità
Da 1 a 2	€ 1
Da 3 a 4	€ 2
Da 5 a 6	€ 3

Art. 56

Indennità di funzione

1. L'Ente eroga al personale inquadrato nelle categorie D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di **€ 3.000** annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
 - b) è cumulabile con l'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 l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16 - 18;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16 - 18;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures and initials]

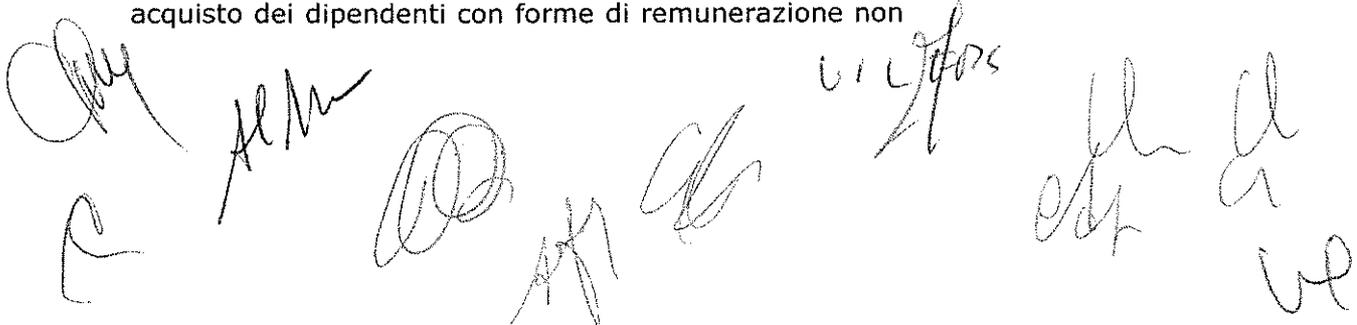
6. L'indennità va calibrata sulla regolamentazione vigente delle specifiche responsabilità rapportata alla categoria ed al grado posseduto nella Polizia Locale in relazione alla vigente disciplina Regionale, con le stesse modalità di cui al precedente art. 50.

[Handwritten signatures and initials]

TITOLO XII
BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 57
Welfare integrativo

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 72 del CCNL del 21.05.2018 e, per il finanziamento del fondo, del disposto dell'art. 56-quater, comma 1, lettera b) e dell'art.67, commi 3, 4 e 5, del CCNL del 21.05.2018.
2. Le risorse destinate al welfare integrativo riguardano le seguenti finalità per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti e loro familiari a carico:
 - a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia:
 - Prestazioni dei servizi di educazione e istruzione in età prescolare-asili nido, dei servizi integrativi di mensa e centri estivi;
 - Prestazione dei servizi di acquisto libri per i dipendenti che studiano dalle scuole inferiori all'università;
 - b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:
 - Prestazioni dei servizi di acquisto libri di testo per i figli che studiano dalle scuole inferiori all'università;
 - Prestazioni dei servizi di borse di studio per studenti meritevoli;
 - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
 - c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:
 - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi;
 - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
 - Prestazioni dei servizi per l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti a carico, o in grave difficoltà economica;
 - d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili:
 - Prestazioni dei servizi-convenzioni con istituti di credito per prestiti agevolati;
 - Prestazione dei servizi-polizze assicurative a copertura del credito e polizze accessorie;
 - e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale:
 - Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per il personale e loro familiari per visite odontoiatriche;
 - Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per pacchetto maternità;
3. Viene istituito il Comitato di Governance, organo bilaterale di rappresentanza aziendale e sindacale, con il compito di dare applicazione alla presente disciplina, nonché di studiare e proporre ulteriori progetti di welfare aziendale, per offrire un concreto sostegno al potere di acquisto dei dipendenti con forme di remunerazione non



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right that appears to be 'V.L. FORS'.

monetaria, prioritariamente:

- a) In base ai redditi dei dipendenti e dei loro nuclei familiari;
- b) In base alla composizione del nucleo familiare;
- c) In base alle attività lavorative esterne e/o turnate.

Art. 58

Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 59

Smart working

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. L'ente verificherà la possibilità di attivare, anche in via sperimentale, lo smart working.

Art. 60

Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. L'ente verificherà la possibilità di attivare, anche in via sperimentale, il telelavoro

Art. 61

Salute e sicurezza

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte

[Handwritten signatures and initials]

le informazioni relative a:

- Infortuni sul lavoro;
- Malattie professionali.

Art. 62
Comitato Unico di Garanzia

1. Il comune di Eboli costituisce, il Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
2. Ha composizione paritetica ed è formato da un rappresentante designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di ente e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.
3. Il Presidente è designato dall'Amministrazione.
4. Il Comitato opera e svolge le funzioni di cui all'art. 57 del d.lgs. 165/2001.

FFCG 12

Alm

M

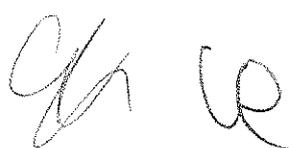
Uil/Eda

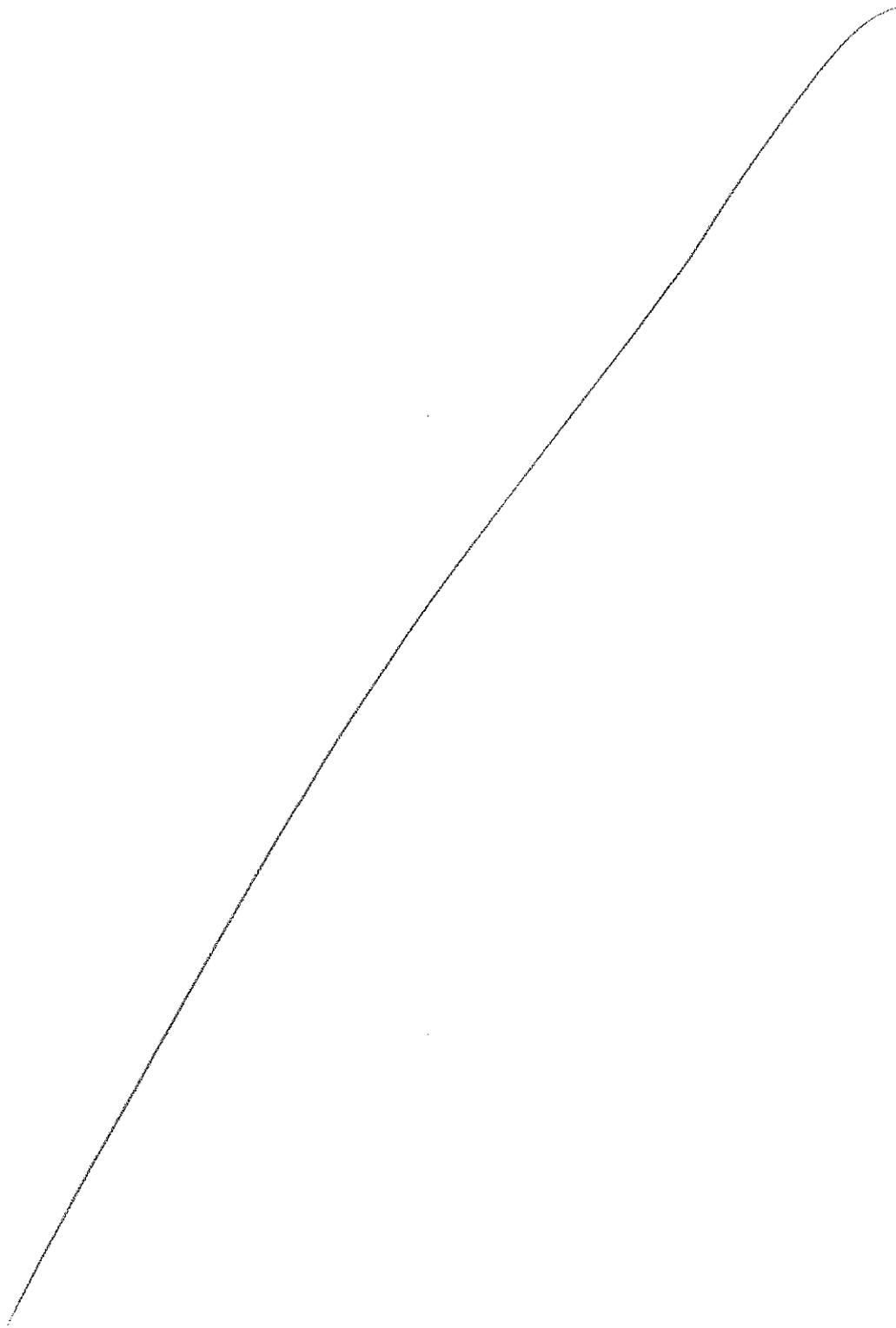
Alm
Eda

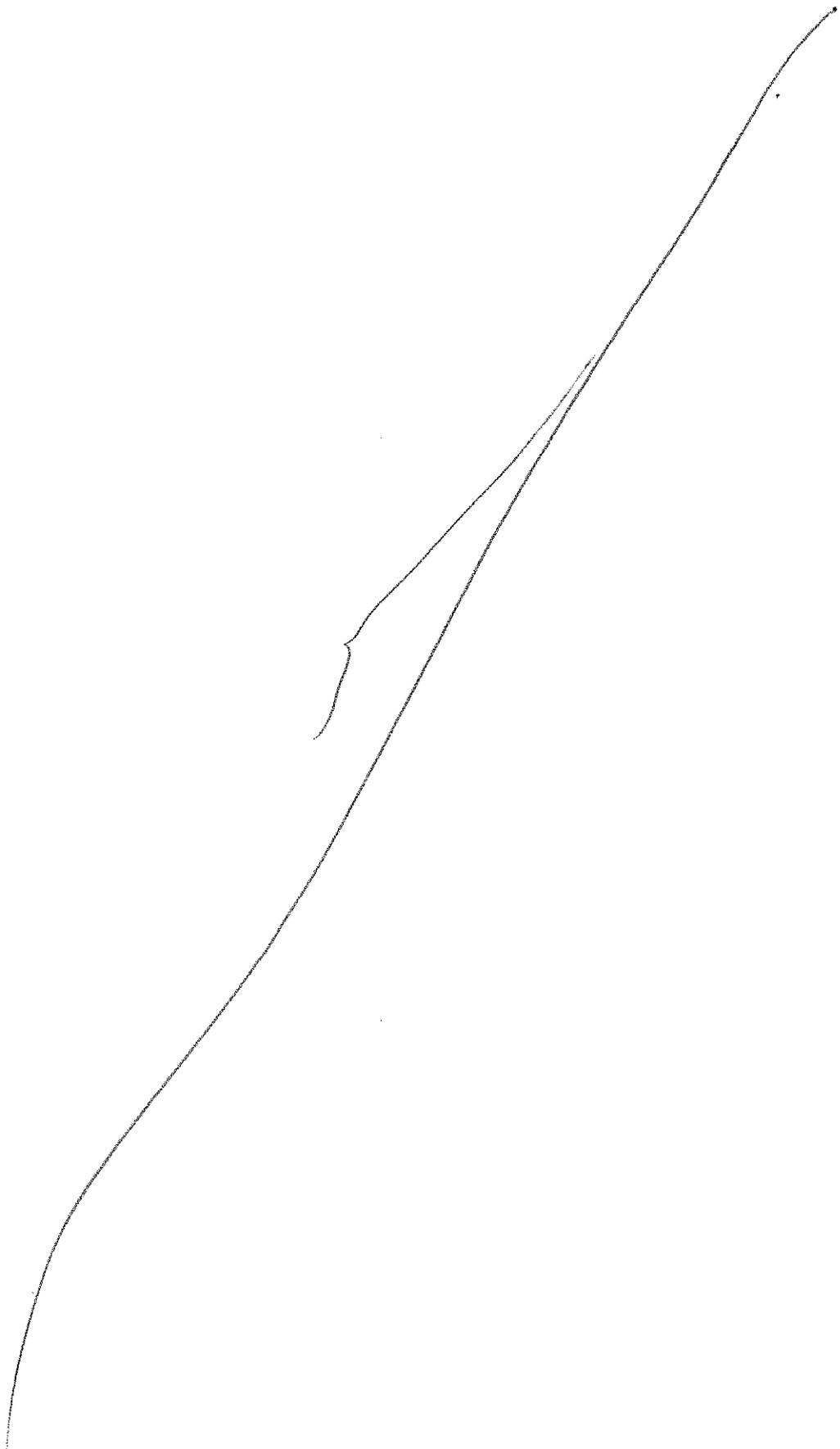












B. Le selezioni relative alle progressioni economiche successive alla prima, all'interno delle **Categorie B e C** vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

- ◇ Il punteggio massimo attribuibile delle schede di valutazione individuale è 60;
- ◇ Fino ad un massimo di 5,0 punti sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento e qualificazione professionale con accertamento finale, valutando 0,5 punti per ogni corso, escludendo quelli già utilizzati per precedenti progressioni.

Progressione economica per le categorie B e C					
Categoria	Progressione	Criteri generali selezione	Punteggi o massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
B	Da B2 a B3, da B3 a B4, da B4 a B5, da B5 a B6, da B6 a B7, da B7 a B8.	1) arricchimenti o professionali	5,0	Corsi di formazione	0,5 punti per ogni corso
C	Da C2 a C3, da C3 a C4, da C4 a C5, da C5 a C6.	2) prestazioni erogate	55		
		Totale	60,0		

012 1000

1000

1000

1000

1000

1000

1000

C. Le selezioni relative alle progressioni economiche all'interno della **Categoria D** vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

- ◇ Il punteggio massimo attribuibile delle schede di valutazione individuale è 60;
- ◇ Fino ad un massimo di 5,0 punti sono attribuiti in relazione a corsi di aggiornamento e qualificazione professionale con accertamento finale, valutando 0,5 punti per ogni corso, escludendo quelli già utilizzati per precedenti progressioni.

Progressione economica per la categoria D					
Categoria	Progressione	Criteri generali selezione	Punteggi o massimo	Articolazione punteggio	Ulteriori specificazioni
D	Tutte	1) prestazioni erogate	55		
		2) arricchimento professionale	5	Corsi di formazione	0,5 punti per ogni corso
		Totale	60		

ULL FPC

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE			
(Scheda valida per tutte le progressioni della Cat. A – per la prima della Cat. B – B3 e C)			
Cognome e nome dipendente:			
Categoria economica e profilo di appartenenza:			
Valutazioni per la progressione economica			
1. Esperienza acquisita:	Massimo.	Punti	Totale
Anzianità di servizio	2,5		
ex 2 [^] q.f.= anni ____ mesi ____			
Cat. A = anni ____ mesi ____			
Cat. B, pos. B1 = anni ____ mesi ____			
Cat. B posizione di accesso B3 = anni ____ mesi ____			
Cat. C pos. C1			
2. Impegno e qualità prestazione individuale	Massimo	Punti	Totale
<i>(media dei punteggi attribuiti nel triennio precedente)</i>	55		
3. Arricchimento professionale	Massimo	Punti	Totale
0,5 punti per ogni corso con accertamento finale	2,5		
Anno ____ n° attestati ____			
Anno ____ n° attestati ____			
Anno ____ n° attestati ____			
	60	TOT.	

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE VALUTATORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL DIPENDENTE _____

FP 06/12
Admin

[Signature]

[Signature]

[Signature]

valutatore

[Signature]

[Signature]

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE			
(Scheda valida per le progressioni successive alla prima delle Categorie B e C)			
Cognome e nome dipendente:			
Categoria economica e profilo di appartenenza:			
Valutazioni per la progressione economica			
1. Arricchimento professionale	Massimo.	Punti	Totale
0,5 punti per ogni corso con accertamento finale	5		
Anno_____ n° attestati _____			
Anno_____ n° attestati _____			
Anno_____ n° attestati _____			
Anno_____ n° attestati _____			
Anno_____ n° attestati _____			
Anno_____ n° attestati _____			
2. Impegno e qualità prestazione individuale			
	Massimo	Punti	Totale
<i>(media dei punteggi attribuiti nel triennio precedente)</i>	55		
	60	TOT.	

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE VALUTATORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL DIPENDENTE _____

Li, _____

EPCGIL

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE			
(Scheda valida per tutte le progressioni in Categoria D)			
Cognome e nome dipendente:			
Categoria economica e profilo di appartenenza:			
Valutazioni per la progressione economica			
1. Arricchimento professionale	Massimo	Punti	Totale
0,5 punti per ogni corso con accertamento finale	5		
Anno _____ n° attestati _____			
Anno _____ n° attestati _____			
Anno _____ n° attestati _____			
Anno _____ n° attestati _____			
Anno _____ n° attestati _____			
Anno _____ n° attestati _____			
2. Impegno e qualità prestazione individuale			
	Massimo	Punti	Totale
<i>(media dei punteggi attribuiti nel triennio precedente)</i>	55		
	60	TOT.	

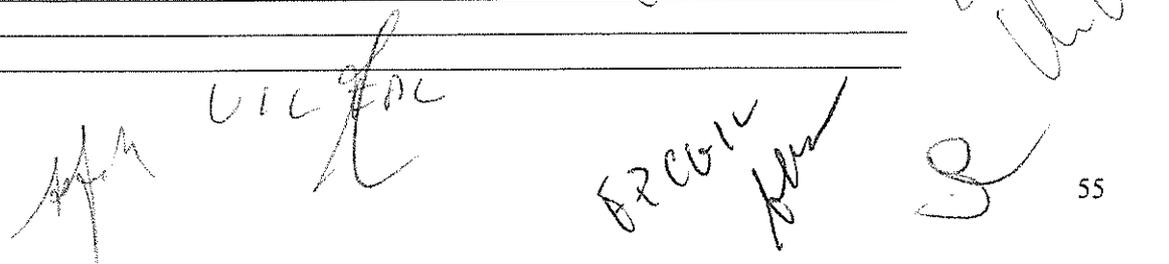
MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

IL RESPONSABILE VALUTATORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL DIPENDENTE _____



Li, _____

Handwritten notes and signatures:

- A small circle at the top left.
- The word "village" written in cursive.
- A circled signature on the right.
- A signature on the left that appears to be "B. Almer".
- A signature in the center that appears to be "M. J. ...".
- A signature on the right that appears to be "D. ...".
- The letters "we" at the bottom right.

UTILIZZO DEL FONDO PER L'ANNO 2018

	anno 2017	2018 proposta		economie	
	consuntivo	620.840,69	recupero mef	0,00	
totale risorse stabili a finanziare Istituti stabili	539.634,49	620.840,69			
		204.559,16			
incrementi retributivi progressione economica orizzontale	355.542,95	326.884,28	326.884,28	0,00	istituto stabile
Posizioni organizzative concordate per il 2018		21.540,56		21.540,56	istituto stabile
indennità di comparto; quota 2003 da colonna 4) tab. D) CCNL 22.01.04	87.120,33	82.979,11	82.979,11	0,00	istituto stabile DA ART. 32 COMMA 1) ccnl 22.01.2004
Recupero visita ispettiva MEF + PEO		204.559,16		0,00	
Totale "Istituti stabili"	442.663,28	635.963,11	409.863,39	21.540,56	
differenze tra risorse stabili e utilizzo da destinare ad istituti variabili	96.971,21	-15.122,42			
totale risorse variabili	108.606,04	342.912,11			
totale risorse disponibili per finanziare "istituti variabili"	205.577,25	327.789,69			
compensi diretti ad incentivare la produttività (produttività collettiva)	0,00	0,00			somma disponibile "per differenza="
turnazione	77.132,67	78.500,00	76.832,24	1.667,76	istituto variabile
rischio	3.090,00	3.300,00	2.880,00	420,00	istituto variabile
indennità maneggio valori	1.019,90	1.150,00	1.277,15	-127,15	istituto variabile (nb. Comma 5 art. 15 CCNL 1.4.99)
indennità responsabilità categoria B, C, e D	40.683,41	45.000,00	45.000,00	0,00	
Educatrici asilo nido	9.590,09	11.000,00	9.321,43	1.678,57	0,00
Indennità anagrafe stato civile	1.481,67	1.500,00	3.302,50	-1.802,50	istituto variabile
reperibilità cimitero stato civile	10.323,44	11.400,00	13.236,68	-1.836,68	istituto variabile (nb. Comma 5 art. 15 CCNL 1.4.99)
reperibilità stato civile				0,00	
disagio				0,00	
sponsorizzazioni		2.000,00	2.000,00	0,00	Piano di Zona
incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge (Ici, merloni, avvocatura, ISTAT)	137.092,80	173.939,69	173.939,69	0,00	istituto variabile
Totale "Istituti variabili"	280.413,98	327.789,69	327.789,69	0,00	
Totale generale "Istituti stabili + Istituti variabili"	723.077,26	963.752,80	737.653,08	21.540,56	
Totale generale risorse disponibili		963.752,80			

fondo straordinario	60.000,00	39.935,59	20.064,41	
	52.000,00			326.884,28
	963.752,80			82.979,11
				173.939,69

Allegato B
al verbale del 5/8/2018

[Handwritten signatures and notes]

