

COMUNE DI FOGGIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

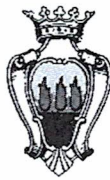
INTEGRATIVO

(CCDI)

PERSONALE NON DIRIGENTE

TRIENNIO 2018/2020

SOTTOSCRITTO IL 04/04/2019



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI FOGGIA, PER IL TRIENNIO 2018-2020**

Premesso che:

- a) in data 19 febbraio 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Foggia per il triennio 2018/2020;
- b) in data 21 febbraio 2019, prot. n° 20482, è stata inviata la ipotesi di contratto integrativo al collegio dei revisori senza rilievi;
- c) la Giunta Comunale con deliberazione n° 40 del 25 marzo 2019 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva CCDI.

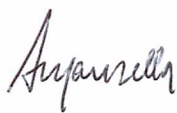

Oggi 4 aprile 2019, presso la sede del Comune di Foggia ha avuto l'incontro tra::

Delegazione di parte pubblica:

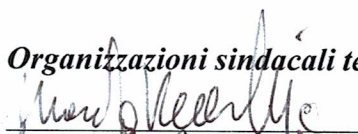

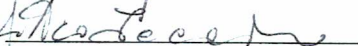
Sig. Angelo Mansella. (Dirigente Ser. Amm.vo e Cont.le Risorse Umane)-

Dott. Carlo Dicesare (Dirigente Ser. Economico-Finanziario) –

Dott. Claudio Pio TAGGIO (Dirigente Amministrativo di altro Servizio/struttura)

Presidente 
Componente
Componente 

Organizzazioni sindacali territoriali:

CGIL/FP

CISL FPS

UIL FPL

CSA Regioni e autonomie locali ,

R.S.U.:

BENEVENTI Maria Assunta

BIANCO Daniela

CARAVELLA Mario






CARBONARO Roberto

CARLUCCI Angelo

CASOLARO Giovanni

D'ORTA Pio

LONGO Antonino

MARINACCIO Addolorato

MUCCIARONE Luigi




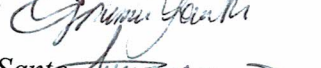



MONTRANO Luigi

SANTELLA Giovanni

SCARABINO Libero Santo

SCHIRALDI Viviana

FRATTULINO Paolo

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Foggia per il triennio 2018-2020.

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi – campo di applicazione
- Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione/interpretazione del contratto, revisione
- Art. 3 Monitoraggio e verifiche

TITOLO II – SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 Relazioni sindacali

TITOLO III – LE RISORSE DECENTRATE

- Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 6 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse destinate alla organizzazione e alla performance
- Art. 7 Criteri per la destinazione delle risorse decentrate
- Art. 8 Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi obiettivi e destinata a valorizzare la performance individuale
- Art. 9 Definizione di performance individuale
- Art. 10 Differenziazione del premio individuale
- Art. 11 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.
- Art. 12 Criteri per la eventuale integrazione delle risorse decentrate
- Art. 13 Lavoro straordinario: risorse del fondo e suo utilizzo

TITOLO IV – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

- Art. 14 Progressione economica nella categoria – PEO
- Art. 15 Criteri e procedure selezione progressioni economiche nella categoria

TITOLO V – TRATTAMENTO ACCESSORIO – ALTRE INDENNITA'

- Art. 16 Indennità per particolari responsabilità
- Art. 17 Indennità condizioni di lavoro
- Art. 18 Indennità di reperibilità
- Art. 19 Incentivi economici per le attività del personale educativo e docente
- Art. 20 Trattamenti accessori fissati da specifiche disposizioni di legge
- Art. 21 Personale utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in convenzione

TITOLO VI – PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 22 Indennità di servizio esterno
- Art. 23 Indennità di funzione
- Art. 24 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada – previdenza complementare
- Art. 25 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

TITOLO VII – ORARIO DI LAVORO

- Art. 26 Banca ore
- Art. 27 Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 28 Orario di lavoro e orario multiperiodale
- Art. 29 Contingente dei lavoratori a tempo parziale
- Art. 30 Indennità di turno
- Art. 31 Disposizioni in materia di buoni pasto
- Art. 32 Pari opportunità
- Art. 33 Sicurezza sul lavoro, formazione, partecipazione

TITOLO VIII – DISPOSIZIONE TRANSITORIA

- Art. 34 Norma transitoria

ALLEGATO A – utilizzo risorse decentrate nel triennio 2018/2020

ALLEGATO B – Scheda di valutazione individuale estrapolata dal Sistema di misurazione e valutazione performance del personale dell'Ente

BOZZA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TITOLO I Disposizioni generali

Art. 1 – Oggetto e obiettivi - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge (art. 7, c. 5 e art. 40, c. 3-bis D.Lgs 165/2001).
3. Il presente CCDI, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21 maggio 2018 del Comparto Funzioni Locali, si applica a tutto il personale dipendente - esclusi i dirigenti – del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato), a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
4. Il presente CCDI si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
5. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o formazione-lavoro, gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'Ente e dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti e non del fondo per le risorse decentrate.
6. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
7. Le parti convengono che solo per l'anno 2018 i criteri per l'attribuzione delle indennità sono quelli stabiliti dal CCDI parte normativa sottoscritto il 27.05.2016.
8. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs. n.165 del 2001.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione/interpretazione del contratto, revisione

1. Il presente CCDI ha durata triennale dal 2018 al 2020 e regola i criteri di ripartizione delle risorse.
Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. 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 l'invio del testo in posta elettronica, la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio Risorse Umane a tutti i Servizi e strutture dell'Ente e la

- pubblicazione sul sito istituzionale.
4. Il presente CCDI, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, ovvero tramite PEC, di norma almeno tre 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.
 5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. L'eventuale accordo è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la/le clausola/le controversa/e.
 6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
 7. Le Parti contraenti, d'ora innanzi "le parti", si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni/intese contrattuali a livello nazionale o di legge, anche correttive del vigente CCNL, che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto .
 8. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio dei Revisori dei conti
 9. A tal fine, l'ipotesi di CCDI definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tale organismo, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
 10. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

Art. 3 – Monitoraggio e verifiche

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di febbraio, e su richiesta di una delle parti, la delegazione trattante si riunisce per verificare l'eventuale impatto sul presente CCDI nonché per verificare lo stato di attuazione del presente CCDI e per esaminare le ricadute delle clausole contrattuali in termine di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata.
2. L'Ente, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuto a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma, almeno 5 giorni prima della

convocazione, che è fissata non oltre 15 giorni dalla richiesta.

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 4 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dagli articoli 5, c. 2 e 40 del D.Lgs n. 165/2001 nonché dall'art. 3 del CCNL 2018, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.
2. Le parti stipulano il CCDI utilizzando le risorse come previsto dall'art. 68 del CCNL 2018 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.
3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
 - a) i **criteri**, nel rispetto di quanto previsto dall'art.40, comma 3-bis del D. Lgs. n.165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie e indicate nell'art. 68 del CCNL 21.5.2018;
 - b) le **fattispecie e i valori** per la individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 nonché dall'art. 70-bis e le finalità previste nell'art. 68 e seguenti del CCNL 2018;
 - c) la **valutazione delle prestazioni** ai fini della corresponsione del trattamento accessorio con il vincolo delle risorse disponibili e nei limiti previsti dalle norme di legge;
 - d) i trattamenti economici accessori collegati alla **performance individuale**, alla **performance organizzativa** e all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti;
 - e) le **progressioni economiche** di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 e all'art. 16 del CCNL 2018, con il vincolo delle risorse disponibili e nei limiti indicati dalle disposizioni vigenti;
 - f) gli importi e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni connesse ai premi variabili.
4. Il nuovo sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali, secondo quanto specificatamente disposto agli articoli 3 e 7 del CCNL 2018:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa;
 - c) informazione;
 - d) confronto;
 - e) organismi paritetici di partecipazione.
5. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente CCDI sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente CCDI.

TITOLO III

Le risorse decentrate

Art. 5 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.67 del CCNL 21.5.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa. Le parti danno per conosciute le disposizioni di cui all'articolo 4 del decreto legge 6 marzo 2014, n. 16, convertito nella legge 2 maggio 2014 n. 68.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016/2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c.7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livello.
3. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
4. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
 5. Le risorse decentrate e quelle con destinazione vincolata (*disposizioni di legge, messi comunali, ecc.*) vengono così ripartite nel rispetto della disciplina del precitato art. 68 del CCNL 2018:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - 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;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquies CCNL 21.05.2018;
 - g) attività ulteriori per docenti ed educatori scuole materne e asili nido
 - h) 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;
 - i) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
6. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 6 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse destinate all’organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa (almeno il 30%) del fondo di cui all’art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti di cui al precedente articolo 5, c. 2, concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all’organizzazione e all’erogazione dei servizi.

Art. 7 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L’ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:
 - a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. Alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali, dell’indennità di comparto, dell’indennità degli educatori.
4. In caso di assenza, l’apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all’attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
6. I trattamenti accessori si distinguono in:
 - compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono

certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;

- compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
- compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

7. Le risorse decentrate, di cui agli artt. 67 e 68 del CCNL del 21.05.2018, sono quantificate complessivamente in euro 3.286.300,23=, non sono comprensive degli oneri riflessi e sono ripartite, ai sensi dell'art. 68 del precitato CCNL, secondo quanto individuato nel prospetto allegato A).

Art. 8–Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi obiettivi e destinata a valorizzare la performance individuale

Il sistema di incentivazione del personale consiste nell'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività e miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi - rivolti a valorizzare la performance individuale - secondo selettività e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito, anche nel rispetto del sistema delle fasce di merito, se previste, così come già rappresentato all'art. 7 del presente contratto.

1. L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente ai compensi incentivanti destinati a valorizzare la performance collettiva/individuale costituisce la base di calcolo per la determinazione del compenso individuale potenziale di ciascun dipendente nella struttura/servizio di appartenenza. La quantificazione delle risorse da destinare ai differenti servizi/strutture è determinata da uno specifico budget calcolato tenendo conto in parte del parametro stipendiale per categoria dei dipendenti assegnati.
2. Il parametro della categoria di appartenenza è individuato come segue:

Categoria	Parametro
A	100
B1	105
B3	110
C	120
D1	125
D3	130

3. L'attribuzione di tali risorse per la produttività alle singole strutture/servizi prevede la realizzazione degli obiettivi/progetti predefiniti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori ed assegnati alle singole strutture (performance organizzativa) dall'Amministrazione.
4. Sulla base di specifiche relazioni predisposte dai dirigenti delle strutture/servizi, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la

- percentuale/pesatura di raggiungimento degli obiettivi (performance organizzativa). Tale attestazione è fornita dallo Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).
5. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA/SERVIZIO che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale del compenso potenziale dei dipendenti appartenenti alla struttura.
Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
 6. Il valore di raggiungimento degli obiettivi è espresso nelle seguenti fasce percentuali
 - Annullamento completo del budget di struttura/servizio se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 20%;
 - Riduzione, nella stessa misura del budget di struttura/servizio se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra 21 e 80%;
 - Utilizzazione dell'intero budget di struttura/servizio se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore all' 80%.
 7. La valutazione delle prestazioni lavorative dei dipendenti incardinati nelle strutture/servizi di appartenenza è effettuata dal Dirigente attraverso apposite schede che si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi per come definite dall'ente e dal D.lgs n. 150/2009 e s.m.i. (all. B quale estratto dal Sistema di misurazione e valutazione performance dell'Ente).
 8. Gli obiettivi perseguiti possono comprendere anche progetti d'innovazione con assegnazione di uno specifico budget progettuale. Nel caso in cui allo stesso progetto partecipino più dipendenti, esso può essere ripartito non tenendo conto dell'inquadramento dei partecipanti, ma sempre con valutazione effettuata dal Dirigente secondo le regole e procedure di cui al precedente comma 7.
 9. Le schede di valutazione di cui sopra sono valide anche ai fini delle progressioni economiche.
 10. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali.

Art. 9 – Definizione di performance individuale

1. Così come previsto dal D.Lgs. n.150/2009, come novellato dal D.Lgs n. 74/2017, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative e del restante personale è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di appartenenza, al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi, tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. In ogni caso, la attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.
3. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai

lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione della stessa in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.

4. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'Ente con deliberazione G.C. n. 133 del 20.09.2018 e nel rispetto delle disposizioni previste dal D.Lgs. n.150/2009 e dal D.Lgs n. 74/2017.
5. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
6. I dirigenti, nell'assegnazione e distribuzione tra il personale assegnato degli incentivi alla produttività, sia quella in funzione degli obiettivi di servizio previsti nel PEG che quelli finalizzati alla realizzazione di progetti di innovazione, dovranno ispirarsi a principi di perequazione tendenti all'equilibrio delle risorse disponibili tra i dipendenti, al fine di assicurare una pari opportunità di accesso di quest'ultimi ai sistemi di implementazione del reddito individuale.
7. A garanzia di tale sistema perequativo, si effettuerà una riduzione degli incentivi legati alla produttività in relazione all'ammontare degli introiti assegnati a ciascun dipendente e derivante da altre attività non connesse alla produttività suddetta (*piani di zona; censimento; compensi contenzioso avvocatura, tributario; compensi funzioni tecniche, compensi Istat, ecc....*) ovvero:

Compenso per incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge percepito nell'anno	Percentuale di correlazione sul compenso incentivante la produttività dell'anno
Fino a 1.000,00 euro	Meno 20%
Compreso nella fascia tra 1.001,00 e 3.000,00	Meno 40% solo per la quota eccedente
Compreso nella fascia tra 3.001,00 e 6.000,00	Meno 75%
Superiore a 6.000,00	Meno 100%

8. Tale principio trova applicazione anche per l'indennità di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa in relazione all'ammontare degli introiti derivanti da altre attività non connesse all'incarico.

Art. 10 – Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 2018)

1. I dirigenti, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Ente (art. 27 Delib. G.C. n. 133 del 20.09.2018), possono attribuire, al 5% del proprio personale premiato e tra chi ha conseguito valutazioni più elevate (almeno un punteggio superiore a 90/100), una maggiorazione differenziata del premio individuale nella misura percentuale di seguito riportata:

per la Cat. A maggiorazione del 30%;
per la Cat. B1 maggiorazione del 35%;
per la Cat. B3 maggiorazione del 40%;
per la Cat. C maggiorazione del 50%;

per la Cat. D1 maggiorazione del 60%;
per la Cat. D3 maggiorazione del 60%.

Art. 11 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

1. Fermo restante il Regolamento che l'Ente adotterà sull'assetto/istituzione dell'area delle posizioni organizzative e di cui sarà data informativa alle rappresentanze sindacali, la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione della performance giusta deliberazione G.C. n. 133 del 20.09.2018, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 12 – Criteri per la eventuale integrazione delle risorse decentrate¹

1. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art. 67, comma 4 CCNL 21.05.2018 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione..
2. L'integrazione prevista dall'art. 67, commi 5 e 6 (di parte variabile) CCNL 21.05.2018 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. Le condizioni per l'applicazione sono:
 - a) per l'incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
 - b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano

¹ L'integrazione delle risorse decentrate prevista dal presente articolo del CCDI rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente, non può essere immediatamente applicabile presso il Comune di Foggia avendo aderito lo stesso al riequilibrio finanziario di cui al Titolo VIII del D.lgs n. 267/2000 ed essendo vincolato dalle disposizioni di cui alla legge n. 213/2012, giusta deliberazione C.C. n. 4/2013.

della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) del CCNL 21.05.2018;

- c) risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo avere accertato i risultati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno;
 - d) risorse previste nel bilancio annuale e nel Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.
3. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D. Lgs.n.150/2009 e s.m.i. è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino a 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo di valutazione.
 4. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art.31, comma 2 del D. Lgs. n.150/2009 e s.m.i..
 5. A termine di contratto, secondo il dettato di cui all'art. 67, c. 2 lett. e) e c. 3 lett. k) del CCNL 2018, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, il fondo risorse decentrate è stabilmente incrementato degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza.
 6. Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un'eventuale riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del Fondo risorse decentrate.
 7. Le parti danno per conosciute le disposizioni di cui all'articolo 4 del decreto legge 6 marzo 2014, n. 16, convertito nella legge 2 maggio 2014 n. 68, e le indicazioni operative di cui alla nota dell'8.08.2014 attuativa della circolare n. 60/GAB in data 12 maggio 2014 a firma congiunta del Ministro per gli affari regionali e le autonomie, il Ministro per la

semplificazione e la pubblica amministrazione e il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Art. 13 - Lavoro straordinario: risorse del fondo e suo utilizzo

1. Annualmente, di norma 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 servizio/struttura tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. I risparmi, eventualmente generati di anno in anno, confluiscono nelle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera e) del CCNL 21.05.2018, del Fondo dell'anno successivo.
4. Il limite massimo annuo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario è, secondo quanto previsto dal CCNL, di 180 ore pro-capite.
5. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999 può essere superato per esigenze eccezionali, debitamente motivate, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, può essere elevato sino ad un massimo di 250 ore pro-capite e comunque nel limite delle risorse disponibili.
6. Le parti si incontrano almeno una volta all'anno (seconda semestralità) per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi, nonché per valutare singole e motivate eccezioni.
7. Ai fini del riconoscimento del lavoro straordinario il dirigente competente autorizza le prestazioni di lavoro straordinario preventivamente e attesta mensilmente, sulla base della rilevazione automatica delle presenze, la regolarità dello svolgimento delle ore di lavoro straordinario.
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 o 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.

TITOLO IV

Progressioni Economiche Orizzontali

Art. 14 – Progressione economica nella categoria (art. 16 del CCNL 2018) - PEO

1. La progressione economica all'interno di ciascuna categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa e comunque nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.
2. Le progressioni sono attribuite in modo selettivo ai dipendenti appartenenti ad ogni Dirigente, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione adottato dall'Ente, nella misura non inferiore al 30% per ogni categoria e per gli aventi i requisiti.
3. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
4. Le progressioni economiche sono attribuite al personale in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi e in relazione alle risultanze di valutazione delle performance dell'ultimo triennio.
5. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate.
6. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono essere riassegnati a progressioni nella medesima proporzione oppure possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
7. L'attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità avviene con decorrenza 1° gennaio successivo alla valutazione.

Art. 15 – Criteri e procedure selezione progressioni economiche nella categoria

1. Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:
 - ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.
2. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 14 del CCDI.
3. Ai fini dell'attribuzione del punteggio si utilizza la media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.
4. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo:
 - a) la valutazione maggiore conseguita nell'ultimo anno del triennio;

- b) la maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione;
 - c) l'anzianità di servizio nella categoria giuridica di appartenenza;
 - d) la maggiore età anagrafica.
5. Il Servizio delle Risorse Umane per indire la procedura di attribuzione della PEO dovrà acquisire da parte di tutti i Dirigenti dell'Ente, l'elenco del proprio personale con la media delle valutazioni conseguite nell'ultimo triennio.
6. Il Servizio di cui al punto precedente provvederà a stilare le graduatorie, secondo i criteri di cui al presente articolo, distinte per categorie e Servizi/Strutture appartenenti ad ogni Dirigente.

TITOLO V
Trattamento accessorio – altre indennità

Art. 16 – Indennità per particolari responsabilità -(art. 70-quinquies CCNL 2018

A), comma 1)

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D (che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative) dà titolo ad una indennità in misura non superiore a €3.000,00 annui lordi.
2. La medesima indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, essa deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Gli incarichi sono di esclusiva competenza dei dirigenti e possono variare nel tempo in base alle effettive esigenze organizzative e alle disponibilità finanziarie.
3. E' utile, pertanto, la preventiva quantificazione delle risorse destinate a coprire i relativi oneri e definire i criteri in base ai quali ad ogni dirigente verrà assegnato un determinato budget, da gestire poi secondo le regole del presente contratto decentrato. La determinazione sarà a cura del Servizio Risorse Umane previa contrattazione con le organizzazioni sindacali.
4. Per ottenere l'ammontare del budget per ogni singola struttura/servizio presente nell'Ente, si stabilisce che la quantificazione del numero complessivo dei dipendenti per ogni singola struttura/servizio non potrà superare la parametrizzazione di **70** unità al fine di permettere ad ogni struttura un'equilibrata e ragionevole incentivazione al personale e non depauperare le strutture con un numero di dipendenti al di sotto di tale numero.
In tal senso, all'inizio dell'anno e comunque a conclusione della contrattazione con le organizzazioni sindacali, si applicherà la seguente regola:

FONDO disponibilità finanziamento dell'istituto/ totale numero dipendenti appartenenti alle categorie B-C-D al 31 dicembre dell'anno = **valore medio** attribuibile per l'indennità, che moltiplicato per il numero dei dipendenti appartenenti alle categorie B-C-D di ogni singola struttura/servizio costituirà la quota budget da assegnare ad ogni dirigente/struttura e/o servizio per l'assegnazione dell'istituto.
5. L'istituto è finanziato unicamente dall'apposito fondo previsto in sede di contrattazione decentrata. L'indennità è erogata nei limiti delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata annuale al finanziamento di tale istituto. Il valore complessivo annuale potrà essere oggetto di variazione in sede di contrattazione.
6. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolari responsabilità individuate e determinate dal dirigente in base alle effettive esigenze organizzative. La disciplina contrattuale, ai fini della possibile erogazione del compenso di cui all'art. art. 70-quinquies, c. 1 CCNL 2018 non prende in considerazione tutti i lavoratori in servizio nelle diverse categorie ma, tra questi, solo quelli ai quali siano affidati formalmente, nell'ambito delle loro attività, particolari compiti di responsabilità.

L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. In caso di trasferimento del dipendente dal servizio/struttura cessa l'erogazione dell'indennità che, rimanendo nella disponibilità della struttura, può essere assegnata ad altro soggetto e/o ritornare quale economia nel fondo delle risorse decentrate.

7. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo spessore, con contenuti significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di logica e ragionevolezza, l'importo della relativa indennità.
7. L'attribuzione dell'indennità in oggetto è riconosciuta ed attestata dal dirigente in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza aventi le seguenti caratteristiche:

- Al personale di categoria **B** che , a titolo esemplificativo, svolge le seguenti funzioni
 - a) *Responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari, anche con autonomia funzionale;*
 - b) *Autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza, assegnando a ciascuna un determinato valore.*

L'indennità può essere corrisposta in tre fasce come di seguito riportato:

bassa €450,00; media € 900,00; alta € 1.400,00;

- Al personale di categoria **C** che , a titolo esemplificativo, svolge le seguenti funzioni
 - a) *Responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale;*
 - b) *Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;*
 - c) *Autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni assegnando a ciascuna un determinato valore.*

L'indennità può essere corrisposta in tre fasce come di seguito riportato:

bassa € 700,00; media € 1.400,00; alta € 1.900,00;

- Al personale di categoria **D** che , a titolo esemplificativo, svolge le seguenti funzioni
 - a) *Responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative;*
 - b) *Responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale assegnando a ciascuna un determinato valore.*

L'indennità può essere corrisposta in tre fasce come di seguito riportato:

bassa € 1.360,00; media € 1.900,00; alta € 2.500,00;

8. Le responsabilità di cui al comma precedente, per dare titolo all'erogazione della relativa indennità, devono essere assegnate ai singoli dipendenti con atto formale del dirigente. In assenza del preventivo atto formale di assegnazione non è possibile corrispondere l'indennità per particolari responsabilità. Nell'atto di assegnazione dovranno in particolare essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità, nonché il valore dell'indennità attribuita dal dirigente nel rispetto del budget economico di struttura/servizio assegnato e nel rispetto del presente contratto. Il dirigente deve, inoltre, rispettare nell'attribuzione dell'indennità un valore diverso consono alla graduazione delle categorie contrattuali. Copia del provvedimento di assegnazione è contestualmente trasmessa, per conoscenza, al Servizio Risorse Umane, che ne curerà l'informazione alle OO.SS. e alla RSU. Lo stesso servizio dovrà, inoltre, essere tempestivamente avvertito in caso di revoca o sospensione della relativa assegnazione.
9. Gli incarichi hanno durata annuale e devono essere assegnati o confermati entro il mese successivo alla scadenza dell'incarico precedente. Il Dirigente alla scadenza dell'incarico ha inoltre il compito di verificare il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità al personale destinatario della stessa e quindi confermare o modificare l'atto di conferimento, ovvero procedere all'eventuale assegnazione della particolare responsabilità ad altro soggetto, nel rispetto del budget assegnato alla struttura/servizio e delle disposizioni del presente contratto.
10. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di particolare responsabilità.

B) comma 2

11. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, danno titolo ad un compenso massimo definito in €350,00 annui lordi.
12. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili.

Art. 17 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
- garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

A specificazione di quanto previsto al successivo TitoloVI – orario di lavoro si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (*di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.*) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti rischio:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psicofisico;

A specificazione di quanto previsto al successivo TitoloVI – orario di lavoro, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo

servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti maneggio valori :

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori giornalieri:

- a) personale esposto a rischio €3,45/giorno;
- b) personale esposto a disagio €2,75/giorno;
- c) personale con funzioni di agente contabile €1,80/giorno.

Qualora al personale competa l'indennità di più condizioni di cui alle lettere a) b) e c) l'indennità è commisurata al valore più alto delle tre.

L'individuazione del personale esposto a particolari condizioni di lavoro è di competenza del Dirigente.

L'indennità non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale. Pertanto, l'importo dell'indennità deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc). Il dirigente del servizio/struttura di appartenenza del dipendente attesta periodicamente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 18 – Indennità di reperibilità

1. La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento preventivamente individuate, spetta all'Ente in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare e nel rispetto di quanto previsto dall'art.24 del CCNL 2018. Saranno quantificati ed individuati dal dirigente competente i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio.
2. L'istituto della reperibilità è attivato per il Comune di Foggia, al momento della sottoscrizione del presente contratto, per le seguenti aree di pronto intervento:

Salvaguardia della pubblica incolumità e della transitabilità degli itinerari principali, o che costituiscono unica via di accesso ai centri abitati, o che rivestano particolare importanza ai fini della sicurezza; Attività di supporto ai servizi tecnici e altri servizi previsti nell'ambito del vigente regolamento di P.M.	Polizia Locale
Interventi di Protezione civile nell'ambito del territorio	Protezione civile
Interventi per la riattivazione e la messa in sicurezza di: - impianti tecnologici, - impianti/sistemi informatici, - nell'ambito della pubblica illuminazione, semaforici e loro componenti, - manutenzione patrimonio, di competenza comunale	Servizio tecnico - lavori pubblici
Attività di supporto alle Autorità anche giudiziarie nell'ambito esclusivo dei loro compiti istituzionali	Ufficio Gabinetto Servizio Sociale

3. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 7 volte al mese.
4. L'importo dell'indennità di reperibilità è determinato in euro 13,00.
5. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

Art. 19 - Incentivi economici per le attività del personale educativo e docente

1. Gli incentivi sono rivolti a compensare le ulteriori attività richieste oltre il calendario scolastico (e quindi al di fuori della sua durata – presumibilmente nel mese di luglio -, che comunque non possono eccedere una durata complessiva di 4 settimane), come previsto dall'art.5 lett. g) del presente CCDI e annualmente definite.

Art. 20 – Trattamenti accessori fissati da specifiche disposizioni di legge.

1. Trattasi di istituti consolidati le cui clausole contrattuali ricalcano le norme di legge e quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi. Detti istituti sono soggetti a perequazione secondo la tabella dell'art. 9 del presente CCDI.
2. Ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2018 gli stanziamenti di tali incentivi derivano:
- dalle somme per l'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 che si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli

- ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
- dalle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale che si riferiscono a:
- a) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 nei limiti dettati dalla stessa normativa e di cui alla regolamentazione specifica dell'Ente approvata con Delib. G.C. n. 177 del 10.12.2018;
 - b) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933), come da specifica regolamentazione; per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 il rapporto tra i due emolumenti è disciplinato all'art. 9 del presente contratto;
 - c) risorse derivanti dalla applicazione 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 (recupero evasione ICI), sia da ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (assistenza diretta nel contenzioso tributario);
 - d) proventi fondi art. 208 del Codice della Strada- D.Lgs 295/1992 e s.m.i. - per il personale della Struttura Polizia Locale, secondo le disposizioni/destinazioni adottate dall'Ente annualmente con apposita delibera della Giunta.
3. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettanti disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:
- a) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
 - b) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.
5. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
6. Si conferma la validità della deliberazione G.C. n. 164/95 per l'applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.9.2000 – messi notificatori.
- L'Ente destina una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 67 del CCNL 2018 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

Art. 21 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 67, c.2 lett. e) e c. 3 lett. k) e 70-sexies del CCNL 2018.

TITOLO V

Personale Polizia Locale

Art. 22 – Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa e prevalente".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo, è articolata in relazione allo svolgimento del servizio in determinate zone sensibili del territorio, con particolari mezzi, per particolari attività.
4. Le parti concordano che l'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze e dalla certificazione del Responsabile del servizio, che attesta lo svolgimento dei servizi esterni, individua le figure e la differenziazione della misura sulla base dei criteri generali forniti dal Comando Polizia Locale e recepite nel presente CCDI.
5. Il personale appartenente al Corpo di Polizia Locale in possesso dei requisiti di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 2018 si attesta su 93 unità. Al fine di articolare la misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo definito in contrattazione integrativa si stabilisce che in relazione a particolari attività, l'indennità avrà il valore massimo per sostenere il maggiore onere della prestazione lavorativa in particolari condizioni. Ne deriva che a tal fine si individuano due fasce di indennità :
 - Euro 4,00/giorno da corrispondere al personale addetto ai servizi esterni, in ragione della particolarità delle attività espletate, che svolge in turnazione tutti gli altri seguenti servizi: notturni, reperibilità, per un massimo di 47 unità;
 - Euro 2,00/giorno da corrispondere al personale addetto ai servizi esterni che fruisca di almeno uno dei seguenti benefici: esonero dalla turnazione, esonero dai servizi notturni, esonero dal servizio di reperibilità, esonero da specifiche fasce orarie di lavoro per motivi personali o per fruizione di tutele/benefici di legge, per un massimo di 46 unità.L'importo complessivo del fondo destinato all'indennità, in tal caso, sarà ridistribuito dinamicamente al personale per le sostituzioni degli esonerati, per la riorganizzazione dei servizi di Polizia Locale e nuove aggregazioni e comunque nel limite delle risorse destinate a tale istituto.
6. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22.1.2004.

Art. 23 – Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia Locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base del grado rivestito e delle

connesse responsabilità e secondo la capacità delle risorse destinate nel fondo:

- Al personale di categoria C l'indennità può essere corrisposta in tre fasce come di seguito riportato: bassa € 700,00; media € 1.400,00; alta € 1.900,00;
 - Al personale di categoria D l'indennità può essere corrisposta in tre fasce come di seguito riportato: bassa € 1.360,00; media € 1.900,00; alta € 2.500,00;
3. L'indennità di cui al comma 1, per il personale di cui al presente titolo, sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-qui quies del CCNL 2018.
 4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22.1.2004.

Art. 24 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada – previdenza complementare

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5 del D.Lgs n. 285/1992, secondo le disposizioni /destinazioni adottate dall'Ente annualmente con apposita deliberazione della Giunta e fermo restante quanto specificato all'art. 12 del presente CCDI in merito alla situazione in cui versa l'Ente per ricorso al piano di riequilibrio finanziario, è destinata al finanziamento:
 - di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché ai progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186,186-bis, e 187 dello stesso Codice;
 - dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. Le parti concordano che, in merito al fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, l'Ente fornirà adeguate informazioni al proprio personale mediante iniziative formative col supporto professionale della struttura del predetto fondo.

Art. 25 – prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. E' qui richiamata la disciplina dell' art. 56-ter del CCNL 2018.

TITOLO VI

Orario di lavoro

Art. 26 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, così come definito dall'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000 e meglio specificato nel Regolamento sull'articolazione dell'orario adottato dall'Ente.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate, nel limite individuale complessivo e annuo di 50 ore. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate, e non retribuite quale lavoro straordinario, possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art. 27 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile e con apposito regolamento l'intera disciplina sull'orario di lavoro. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, personale insegnante scuole comunali, servizi in turno, ecc.).
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata, quantificata nell'apposito regolamento dell'Ente, rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, nei giorni di rientro, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
3. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei dirigenti, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 28 – Orario di lavoro e orario multiperiodale

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4 D.Lgs n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - Situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;

- Presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le seguenti condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane:
- trasporto scolastico;
 - gestione parchi e giardini;
 - attività legate a stagionalità (teatro e manifestazioni culturali);
 - consultazioni elettorali

Art. 29 – Contingente dei lavoratori a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative, così come previsto dall'art. 53, c.2 del CCNL 2018.

2. Il contingente di contratto può essere elevato di un ulteriore 10% massimo in presenza delle seguenti documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:

- dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psico-fisiche;
- genitori con figli minori, in relazione al loro numero e all'età;
- dipendenti che rientrano dal congedo maternità o paternità;
- dipendenti che hanno necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- dipendenti che hanno necessità di assistere i genitori, il coniuge o convivente, i figli e /o altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedono a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti.

3. Non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato nei precedenti commi le trasformazioni dei rapporti .

Art. 30 – Indennità di turno

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono effettuate nella struttura operativa della Polizia Locale, che prevede un orario di servizio continuativo superiore a 10 ore. Tali prestazioni devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno ed una effettiva rotazione del personale nelle prestabilite articolazioni giornaliere.

2. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.23 del CCNL 2018.

3. L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno prestabilito; per il medesimo personale le prestazioni eventuali di lavoro straordinario sono compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art.38 del

CCNL del 14.9.2000 e secondo le misure ivi espressamente previste, diverse da quelle contemplate per le prestazioni effettuate in turno.

4. Nei casi di periodi di assenza nel mese, da parte del lavoratore turnista, per malattia o per altre cause legittime, non viene preclusa la corresponsione della indennità di turno per i giorni residui di lavoro nel corso dello stesso mese.
5. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:
 - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

Art. 31 – Disposizioni in materia di buoni pasto

1. Le parti stabiliscono che l'Ente in sede della specifica disciplina sull'orario, previo confronto con le organizzazioni sindacali, esamini il tema della collocazione e durata della pausa pranzo.

Art. 32 – Pari opportunità

1. L'Ente con deliberazione G.C. n. 128 del 24.11.2017 ha approvato il Piano Triennale delle azioni positive e si impegna a sviluppare azioni positive per le pari opportunità di lavoratrici e lavoratori. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali e sentite le proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia, saranno previste misure per favorire pari opportunità nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
2. L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con il personale, sia in direzione dell'eliminazione delle disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.
3. L'obiettivo è quello di sviluppare e implementare le seguenti azioni:
 - Informazione al personale assente per congedi superiori a sei mesi attraverso idonea comunicazione degli atti che lo riguardano e della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza;
 - L'adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dipendenti in stato di gravidanza, ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni;
 - Supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale, al rientro dalla maternità, nonché da altre assenze prolungate, anche conseguenti a impegni collegati all'assolvimento di attività di cura nell'ambito familiare, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo o organizzativo;
 - Favorire la flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quello dei servizi sociali e alle esigenze di organizzazione della vita familiare, contemperando gli interessi generali dell'utenza.

Art. 33 – Sicurezza sul lavoro, formazione, partecipazione

1. L'Amministrazione cura la formazione continua dei dipendenti in materia di prevenzione e sicurezza e delle connesse responsabilità. In tale ambito attiva periodici corsi di formazione specifica per i dirigenti e dipendenti.
2. Il Comune riconosce come irrinunciabile il contributo dei lavoratori (e quindi dei loro rappresentanti) nel processo di valutazione e miglioramento delle condizioni di lavoro dal punto di vista dell'igiene e della sicurezza, che prevede momenti di formazione congiunta e confronto sull'argomento tra i partecipanti per acquisire maggiore consapevolezza sulla materia e a tal fine la normativa prevede che vengano individuati i Responsabili per il Lavoro e la Sicurezza (R.L.S.).
3. I componenti la R.L.S., il cui numero è definito in 4, sono nominati dalla RSU.
4. Qualora uno o più dei componenti la R.L.S. dovessero dimettersi la RSU provvederà alla nomina del/i sostituto/i in modo tale che il numero minimo dei componenti non sia inferiore a 4. I componenti R.L.S. restano in carica sino alla nomina dei successori.

TITOLO VI

Disposizione transitoria

Art. 34 – Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dal CCNL vigente in quanto compatibile.
3. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D.Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.