

Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data: 23 dicembre 2019 09:51:18

Registrazione ID: 5122697

Amministrazione/Ente: COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

Responsabile del procedimento: giuseppe bucci

Data di sottoscrizione: 20 dicembre 2019

Forma giuridica: contratto integrativo

Tipologia di contratto o atto: normativo

Periodo di vigenza: dal 2016 al 2018

Destinatari: personale non dirigente

Composizione delegazione di parte pubblica: solo direttori/dirigenti/funzionari

Numero organizzazioni sindacali firmatarie: 4

Firmato da RSU: SI

Nome e file contratto integrativo: contratto integrativo unito.pdf Dimensione: 580.164 KB

Nome e file relazione tecnica: relazione tecnico finanziaria revisori.pdf Dimensione: 149.093 KB

Nome e file relazione illustrativa: relazionetecnico-illustrativa.pdf Dimensione: 172.540 KB

Note: E' stato sottoscritto il contratto integrativo parte normativa 2016-2018 in prerogazio e l'accordo economico 2019, che si allegano. E' stato reso il parere dei revisori con verbale n. 36 del 10.12.2019



COMUNE DI RUVO DI PUGLIA
AREA METROPOLITANA DI BARI

Area 1 – Risorse Umane

coordinatore.areapersonale@pec.comune.ruvodipuglia.ba.it
Tel. 080-9507141

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DEL COMPARTO
FUNZIONI LOCALI DEL COMUNE DI RUVO DI PUGLIA, PARTE NORMATIVA, PER IL TRIENNIO 2016-
2018 E CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO, PARTE ECONOMICA, ANNO 2019**

Premesso che:

- In data 26 novembre 2019 è stata sottoscritta la pre-intesa di contratto integrativo decentrato del personale del comparto del comune di Ruvo di Puglia per il triennio 2016-2018, in prorogatio fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL;
- In pari data è stato sottoscritto il contratto economico relativo all'anno 2019;
- Il Collegio dei Revisori dei Conti in data 10/12/2019 con verbale n. 36 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sui trattamenti accessori ex art. 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
- La Giunta Comunale con deliberazione n. 403 del 19/12/2019 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo decentrato, parte normativa per il triennio 2016-2018, in prorogatio fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL, nonché il contratto integrativo decentrato, parte economica, per l'anno 2019;

Il giorno 20 dicembre 2019, nella sede comunale di via G. Amendola, 8, ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone:

Segretario Generale dott.ssa Antonella Tampoia Antonella Tampoia

Direttore area 1 – Risorse Umane Rag. Giuseppe Bucci Giuseppe Bucci

RSU, nelle persone:

Cosimo Damiano Di Rella Cosimo Damiano Di Rella

Cosimo Damiano Caldarola Cosimo Damiano Caldarola

Giovanni De Cecco Giovanni De Cecco

Michele De Palo Michele De Palo

Carmine Luigi Di Terlizzi Carmine Luigi Di Terlizzi

Roberta Francesca Ruta Roberta Francesca Ruta

Gregorio Sgarra Gregorio Sgarra

Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone:

CISL Giuseppe Zoli Giuseppe Zoli

UIL FPL Gaetano Grieco Gaetano Grieco

CGIL Salvatore Pellegrini Salvatore Pellegrini

CSA Tommaso Lauciello Tommaso Lauciello

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto integrativo decentrato, parte normativa, per il triennio 2016-2018, nonché il contratto integrativo decentrato, parte economica, per l'anno 2019, del personale del comparto del comune di Ruvo di Puglia.



COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI
DEL COMUNE DI RUVO DI PUGLIA – TRIENNIO 2016 - 2018

SOMMARIO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Oggetto e obbiettivi pag. 3
- Art. 2 – Ambito di applicazione pag. 3
- Art. 3 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto pag. 3
- Art. 4 – Interpretazione autentica pag. 4

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

- Art. 5 – Relazioni sindacali pag. 4

TITOLO III – RISORSE DECENTRATE

- Art. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili pag. 4
- Art. 7 – Progressioni economiche pag. 5
- Art. 8 – Indennità condizioni di lavoro pag. 6
- Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità pag. 7
- Art. 10 – Indennità di servizio esterno pag. 9
- Art. 11 – Indennità di funzione pag. 9
- Art. 12 – Prestazioni lavorative in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato pag. 10
- Art. 13 Indennità di reperibilità: elevazione, misura e numero dei turni nel mese pag. 10
- Art. 14 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva pag. 10
- Art. 15 – Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato pag. 11
- Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. pag. 11
- Art. 17 – Correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e particolari compensi pag. 11
- Art. 18 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance pag. 11
- Art. 19 – Differenziazione del premio individuale pag. 12
- Art. 20 – Messi notificatori pag. 12



COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE SUL RAPPORTO DI LAVORO

- | | |
|---|---------|
| • Art. 21 – Contingente dei lavoratori a tempo parziale | pag. 13 |
| • Art. 22 – Banca delle ore | pag. 13 |
| • Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro | pag. 13 |
| • Art. 24 – Elevazione arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie | pag. 14 |
| • Art. 25 – Elevazione del periodo di 13 settimane nell'orario multi-periodale | pag. 14 |
| • Art. 26 – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario | pag. 14 |
| • Art. 27 – Elevazione limiti arco temporale per equilibrata distribuzione turni e turni notturni effettuabili nel mese | pag. 15 |
| • Art. 28 – Welfare Integrativo | pag. 16 |
| • Art. 29 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro | pag. 16 |
| • Art. 30 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro | pag. 16 |

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| • Art. 31 – Disposizioni finali | pag. 17 |
| • Art. 32 – Norma di salvaguardia | pag. 17 |





COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

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. 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Ruvo di Puglia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata che vengono col medesimo disciplinati.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

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

1. Il presente CCDI ha durata triennale dal 01/01/2016 al 31/12/2018.
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 l'invio del testo in posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. 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, 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.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
7. 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.



COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

Art. 4 – 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 II



RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Relazioni sindacali

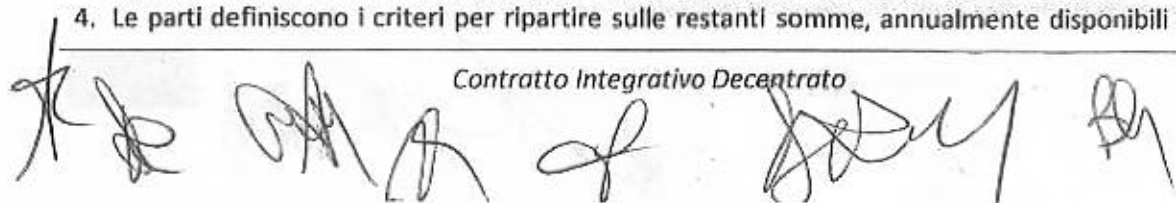
1. Per quanto riguarda il sistema delle relazioni sindacali si applicano le norme vigenti in materia nonché le clausole previste dal CCNL.
2. Analogamente si procede per quanto riguarda le prerogative sindacali, quindi dall'indizione di assemblee alla fruizione di permessi sindacali, dal diritto di affissione all'utilizzo di sedi sindacali, e per tutte le materie stabilite dalla vigente normativa.

TITOLO III

RISORSE DECENTRATE



Art. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti dagli accordi decentrati è di esclusiva competenza dell'Ente ed è quantificata applicando quanto previsto dall'art.67 del CCNL del 21.5.2018.
2. Per gli istituti di cui al presente comma potranno essere utilizzate solo risorse stabili:
 - a) Indennità di comparto, per la quota a carico del fondo;
 - b) Progressioni economiche orizzontali;
 - c) Indennità per il personale già inquadrato nella VIII Q. F., prima dell' entrata in vigore del sistema di classificazione introdotto nel 1999, non titolare di posizione organizzativa.
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





COMUNE DI RUVO DI PUGLIA



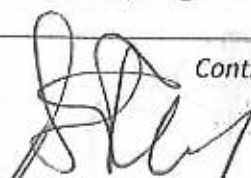
destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

5. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
6. Si utilizzano le risorse variabili, ad eccezione di quelle con destinazione vincolata (disposizioni di legge, messi comunali, etc.), con l'accortezza che almeno il 30% di tali risorse siano destinate alla performance individuale, per i seguenti istituti:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) Indennità di turno;
 - d) Indennità di reperibilità
 - e) Indennità di lavoro festivo, notturno e festivo – notturno
 1. Indennità condizioni di lavoro;
 2. Indennità di specifiche responsabilità
 3. indennità di funzione e di servizio esterno per il personale della Polizia Locale.
7. Per i suddetti istituti si possono utilizzare anche le risorse stabili ancora disponibili dopo aver soddisfatto gli istituti economici di cui al precedente comma 2.
8. Ad ogni indennità prevista dal presente articolo corrisponde una fattispecie e la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di più indennità, secondo le disposizioni del CCNL.
9. Il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del responsabile di area.
10. I risparmi che derivano dal mancato utilizzo o dalla non attribuzione di somme destinate agli istituti previsti dal presente articolo, ad eccezione della produttività legata alla performance, devono essere finalizzati ad incrementare le risorse per la produttività legata alla performance dell'anno di riferimento.



Art. 7 – Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono essere riassegnati a progressioni nella medesima proporzione.
3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio di ogni anno. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 36 mesi nella posizione in godimento alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.
4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
5. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella tabella B del CCNL;
6. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance.
7. A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:



Contratto Integrativo Decentrato





COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

- a) Le risorse destinate dalla contrattazione a nuove PEO vengono stabilite ogni anno in sede di delegazione trattante;
- b) La quota stanziata per le progressioni economiche orizzontali viene destinata alle seguenti categorie:
- categoria A
 - categoria B1
 - categoria B3
 - categoria C
 - categoria D
 - Posizioni Organizzative
8. Per poter partecipare alle selezioni occorre aver maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di livello (categoria) iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi.
9. Possono partecipare alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio (media) hanno ottenuto almeno il 65% nel punteggio di valutazione e nello stesso periodo, non devono aver ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.
10. Ai fini dell'attribuzione del punteggio sarà considerata la media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.
11. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto rispetto alla propria categoria. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, in caso di ulteriore parità al dipendente con più anzianità contributiva totale ed infine al più anziano di età; in caso di permanenza della situazione di parità i dipendenti saranno considerati ex equo.
12. Le selezioni saranno effettuate annualmente con l'attribuzione della progressione con decorrenza dal 01/01 dell'anno di riferimento.
13. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria.
14. Le graduatorie formulate verranno pubblicate a cura dell'Area Risorse Umane per 10 (dieci) giorni consecutivi. Dell'avvenuta pubblicazione verrà dato avviso a tutti i dipendenti. La documentazione relativa al procedimento verrà depositata presso la stessa Area, affinché i dipendenti interessati possano prenderne visione. Entro i 10 (dieci) giorni successivi alla scadenza del periodo di pubblicazione della graduatoria all'Albo Pretorio ciascun dipendente potrà richiedere il riesame delle valutazioni con esclusivo riferimento alle modalità di calcolo utilizzate.

Art. 8 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità.

| | |
|---|--------|
| Compiti di Protezione civile in casi di calamità naturali | € 1,50 |
| Personale addetto all'esecuzione di interventi sulle strumentazioni del CED e/o | € 1,50 |



COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

| | |
|--|--------|
| delle strutture ed apparecchiature informatiche periferiche ed alla manutenzione, gestione ed aggiornamento della rete | |
| Personale con compiti di preposto e/o addetto ai servizi antincendio | € 1,50 |
| Rischio di aggressioni e/o esposizione a situazioni di disagio sociale con potenziale impatto psicologico | € 1,50 |

3. Il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali

| | |
|---|--------|
| Personale impiegato in attività di sportello e front-office, compreso il personale di P.M., con riferimento all'utenza esterna, per almeno 4 (quattro) ore al giorno. Meno di 4 non avrà diritto all'indennità: la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. | € 2,00 |
| Personale esposto a situazioni di disagio conseguenti a frequenti spostamenti sul territorio e quindi soggetti eventualmente a condizioni climatiche avverse per verifiche, controlli, sopralluoghi e notifiche: la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. | € 1,50 |

4. L' indennità di maneggio valori è attribuita ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori 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.
5. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.
6. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore (media mensile di valori di cassa maneggiati) che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi, sino a quando consentito dalla norma (sistema Pago PA)

| | |
|---|--------|
| da un importo di € 1,00 ad € 6.000,00 | € 1,00 |
| da un importo di € 6.001,00 ad € 12.000,00 | € 1,50 |
| da un importo di € 12.001,00 ad oltre € 24.000,00 | € 2,00 |

7. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo di contratto giornaliero.
8. Il Direttore d'Area di appartenenza del dipendente attesta mensilmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio e maneggio valori (con determina dirigenziale) e il Direttore dell'area Risorse Umane procede alla liquidazione entro il mese successivo.

Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Il compenso per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70, quinquies, comma 1 del CCNL 21/05/2018 è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche e complesse responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della



COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

2. I compiti che comportano specifiche responsabilità, purché essi abbiano carattere continuativo e non episodico e/o occasionale, sono i seguenti:

Categoria B

- responsabilità di procedura e/o coordinamento di piccoli gruppi di lavoro con carattere continuativo euro 800

Categoria C

- partecipazione, con apporto significativo, a processi complessi. Per processi complessi si intendono quelli che comportano: la responsabilità di procedimenti non standardizzati che necessitano attività di analisi da parte del dipendente; lo svolgimento di attività che richieda la conoscenza di una specifica normativa e un continuo aggiornamento; lo svolgimento di attività che comportano adempimenti di natura contabile/economica da concludersi secondo scadenze tassative

euro 1.000

Categoria D

- direzione di strutture complesse o gruppi di lavoro stabili; partecipazione a processi complessi e rilevanti anche di carattere trasversale, con attività di coordinamento e controllo; emissione di pareri tecnici se richiesto da regolamenti interni o norme di legge; responsabilità del procedimento nell'ambito dei procedimenti amministrativi di particolare rilievo e/o più elevato grado di complessità; euro 1.200

3. Deve essere comprovato l'effettivo esercizio della responsabilità di procedimento attraverso la produzione di atti o documenti
4. Gli importi sopra indicati possono essere variati in sede di accordo annuale per la destinazione del fondo.
5. L'attribuzione dell'indennità di particolari responsabilità avviene secondo le seguenti modalità:
- a) in sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità, su segnalazione dei Responsabili di Area;
 - b) i Responsabili di Area, tenendo conto dei criteri stabiliti nel presente articolo e della somma destinata, previa riunione della Conferenza dei Direttori, conferiscono con atto formale gli incarichi che implicano specifiche e complesse responsabilità comunicandoli all'Ufficio Personale entro il termine del 31 gennaio.
6. I budget di area, come definiti al punto precedente, saranno confermati per gli anni successivi salvo significative variazioni organizzative o cambiamenti nell'importo complessivo definito in sede di contrattazione decentrata. In ogni caso i Responsabili di Area non potranno in alcun modo eccedere rispetto al budget loro assegnato.
7. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro.
8. Nel caso di rapporti lavorativi iniziati o cessati in corso d'anno o di affidamento in corso d'anno delle funzioni comportanti specifiche responsabilità l'importo spettante verrà proporzionalmente ridotto rispetto ai mesi di effettiva prestazione.
9. Eventuali risparmi all'interno dei budget di servizio andranno a confluire nella quota destinata a premiare la performance individuale del personale.

10. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, non titolare di posizione organizzativa e che non usufruiscano di analoga indennità, attribuite con atto formale dell'Amministrazione, 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, dà titolo ad un compenso definito in € 350,00 annui lordi.
11. L'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 e non è cumulabile con quella di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018.

Art. 10 – Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale del Corpo della P.L. che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza, per un tempo superiore alla metà dell'orario ordinario di lavoro;
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 8 del presente contratto (indennità per particolari condizioni di lavoro).
3. La misura dell'indennità è articolata in relazione allo svolgimento:

| | |
|--|--------|
| servizio giornaliero esterno | € 2,50 |
| Servizio giornaliero ciclo-motomontato | € 5,00 |

4. Il Comandante attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento delle attività di servizio esterno con determinazione dirigenziale.
5. Sono confermate le indennità di € 1.110,84 e € 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 gennaio 2004.

Art. 11 – 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 l'esercizio di compiti di responsabilità: sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
2. L'indennità viene attribuita secondo i seguenti criteri generali:
 - il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali ed ambientali del Comune di Ruvo di Puglia;
 - le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della polizia locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
3. L'indennità è graduata come di seguito:
 - ruolo Commissario (cat. D) € 1.200,00
 - ruolo ispettore € 1.000,00



COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

- altri ruoli € 800,00
- 4. Gli importi sopra indicati possono essere variati in sede di accordo per la destinazione del fondo, tenuto conto di quanto disciplinato dal Regolamento di P.L.
- 5. Per le procedure di finanziamento si rinvia al precedente art. 10
- 6. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.23, co.5;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art.37, co.1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con le indennità di cui all'art.70-quinquies.

Art. 12- Prestazioni lavorative in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto decentrato integrativo trova applicazione la disciplina di cui all'art 56 ter del CCNL 21 maggio 2018, inerente le prestazioni aggiuntive in materia di sicurezza e polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato. Le parti si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art. 13 - Indennità di reperibilità: elevazione misura e numero dei turni nel mese

1. L'Indennità è corrisposta per il servizio di pronta reperibilità al personale inserito nelle aree di pronto intervento, non differibili e riferite a servizi essenziali, individuate dall'Ente:

| | <i>Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità</i> | <i>Indennità</i> |
|---|---|---------------------------------|
| 1 | <i>Servizio di Polizia Municipale</i> | <i>Nei termini contrattuali</i> |
| 2 | <i>Servizio di Stato Civile</i> | <i>Nei termini contrattuali</i> |
| 3 | <i>Ufficio Tecnico</i> | <i>Nei termini contrattuali</i> |

2. La pronta reperibilità è remunerata con la somma di € 13 per 12 ore al giorno e va corrisposta con la busta paga del mese successivo all'acquisizione dei dati necessari alla liquidazione delle spettanze. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

Art 14 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. I dipendenti che usufruiscono incentivi rivenienti da disposizioni di legge (compensi ISTAT, Incentivi alla Progettazione, ecc.), al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione delle risorse decentrate e considerato che parte del loro tempo è destinato alle attività di cui sopra, sono sottoposti ad una riduzione della rispettiva quota di produttività, legata alla performance individuale, (il progetto non deve coincidere con gli eventuali obiettivi), come segue:
 - compensi percepiti superiori a una volta e mezza il compenso da performance individuale, quest'ultimo viene ridotto del 20% sulla parte eccedente

2. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale.
3. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, fermo restando la valutazione conseguita, nell'erogazione delle risorse destinate alla performance individuale bisogna tener conto anche dell'apporto in termini di tempo, in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e dei mesi di servizio prestati.
4. I compensi considerati ai fine del predetto limite sono quelli percepiti durante l'anno di competenza del premio di performance.

Art. 15 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, l'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative che determini una riduzione delle risorse del Fondo è oggetto di accordo tra le parti.

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato non può essere inferiore al 15% del totale delle risorse a disposizione per gli incarichi di posizione organizzativa, a cui si aggiungono le risorse rivenienti da disposizioni di legge o dai piani di razionalizzazione.
2. La retribuzione di risultato individuale non deve superare la percentuale del 25%, a cui ovviamente si aggiungono le risorse rivenienti da disposizioni di legge ed interim.
3. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di risultato, in aggiunta a quella contrattualmente prevista, graduata sulla base dell'ulteriore incarico ad interim attribuito, tra la misura minima del 15% e massima del 25%. Le risorse destinate ad incrementare la retribuzione di risultato in caso di interim sono detratte dalle disponibilità assegnate alla retribuzione di posizione della PO oggetto dell'interim.
4. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 17 – Correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e particolari compensi (art. 18, lett. j, CCNL 2018)

1. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi di cui al codice dei contratti;
 - b) i compensi professionali degli avvocati ai sensi dell'art 9, legge n. 114/2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi a progetti per condono edilizio
 - d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione dei tributi locali
2. E' stabilito il seguente sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge:
 - compensi percepiti superiori a una volta e mezza il compenso da performance individuale, quest'ultimo viene ridotto del 20% sulla parte eccedente

Art. 18 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. I premi correlati alla performance si suddividono in premi



COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

correlati alla performance organizzativa e premi correlati alla performance individuale.

2. I premi correlati alla performance sono finalizzati alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività basati su sistemi di programmazione e di controllo qualitativo dei risultati.
3. Tutto il personale in servizio nell'Ente deve essere incluso nel piano della performance.
4. Il premio di performance organizzativa, nella misura stabilita annualmente in sede di contrattazione decentrata, è attribuito al personale dipendente non incaricato di posizione organizzativa sulla base i parametri riportati di seguito e della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di settore/ripartizione.

| CATEGORIA | COEFFICIENTE |
|-----------|--------------|
| A | 1 |
| B 1 | 1,1 |
| B 3 | 1,2 |
| C | 1,3 |
| D | 1,4 |

5. Le somme non spese a tale titolo confluiscono nella performance individuale dello stesso anno.
6. Per quanto riguarda la performance individuale, la valutazione è effettuata dal Responsabile di area, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi.
7. Al personale in servizio a tempo parziale nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, fermo restando la valutazione conseguita, solo per l'erogazione delle risorse destinate alla performance, sia individuale che organizzativa, si deve tener conto anche dell'apporto in termini di tempo, in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e dei mesi di servizio prestati.

Art. 19 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 10% per ciascuna categoria con arrotondamento all'unità superiore del personale interessato dai processi di valutazione.
3. In caso di parità del punteggio conseguito nella valutazione si applicano i criteri stabiliti dal precedente art. 7, concernente le progressioni economiche.
4. In caso di ulteriore parità si applicherà il criterio della maggiore presenza in servizio.

Art. 20 - 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 90% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.



COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

TITOLO IV

DISPOSIZIONI DIVERSE SUL RAPPORTO DI LAVORO



Art. 21 – Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

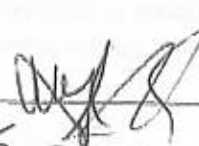
1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato, d'intesa tra le parti, con specifico accordo della validità di anni uno, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

Art. 22 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio
2. 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.
3. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 36 ore, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione, con le modalità di cui al precedente comma.

Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. L'istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (servizi in turno). Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita anticipata o posticipata massimo di 30 minuti, ferme restando le esigenze organizzative dei servizi.
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, nel caso in cui si vada oltre le fasce di flessibilità.
3. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso sarà recuperato entro il mese successivo ovvero andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'art. 22 del presente CCI.
4. 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 del CCNL 21.5.2018;
 - 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;
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.





COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

Art 24 – Elevazione arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie

1. 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.
2. L'arco temporale di cui al comma precedente è elevato a 12 mesi, per far fronte a situazioni che richiedono maggiori prestazioni orarie in alcuni periodi dell'anno (eventi e manifestazioni, eventi straordinari ed imprevedibili, situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi, ecc.).

Art. 25 - Elevazione del periodo di 13 settimane nell'orario multi-periodale

1. L'orario multi-periodale consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto dal CCNL.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.
3. Al personale di cui al presente articolo è riconosciuta l'indennità per condizioni di lavoro nella misura e con le modalità stabilite dal presente contratto.

Art. 26 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

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 Area, tenendo conto del personale in servizio presso gli stessi e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente, su richiesta, si impegna, a fornire 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 possono incontrarsi per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente. 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. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo di 240 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti all'1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.
8. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità



COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, censimento, etc.).

9. Il personale che in occasione di consultazioni elettorali o referendarie è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, ha diritto, oltre al relativo compenso, a fruire anche di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate, e se le ore rese superano quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria, allora il riposo spettante è pari ad una giornata lavorativa, per consentire la regolare fruizione del riposo settimanale.

Art. 27 – Elevazione limiti arco temporale per equilibrata distribuzione turni e turni notturni effettuabili nel mese

1. L'indennità di turno è corrisposta esclusivamente al personale che osserva un orario di servizio di almeno 10 ore organizzato per turni, distribuiti nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, e pomeridiano.
2. L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno, nella misura indicata dal CCNL, con la busta paga del mese successivo all'acquisizione dei dati necessari alla liquidazione delle spettanze.
3. 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. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.
4. L'arco temporale che va preso in considerazione per verificare l'equilibrata distribuzione dei turni di norma deve essere mensile, ma in casi eccezionali (vedi periodo estivo) può anche essere bimestrale.
5. 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. 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, altre situazioni previste dall'art. 53, comma 2, D.Lgs 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.
6. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 2016/2018 Funzioni Locali. Considerato che è stato istituito il turno per i seguenti i servizi, ai fini della corresponsione della relativa indennità sono individuati i seguenti servizi:

| | Servizio in turno | Indennità |
|---|--------------------------------|--------------------------|
| I | Servizio di Polizia Municipale | Nei termini contrattuali |

7. L'indennità sarà liquidata con lo stipendio del mese successivo alla determinazione di liquidazione da parte del direttore dell'Area competente.
8. Ai dipendenti che per particolari esigenze di servizio non usufruiscono del giorno di riposo settimanale, ai sensi dell'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. 14/09/2000, deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

Art. 28 – 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, co.1, lett. b) e dell'art.67, commi 3, 4 e 5 del CCNL del 21/05/2018.
2. La somma massima erogabile, a richiesta del dipendente è determinata in €500,00 (cinquecento/00)/dipendente, tale somma verrà recuperata con l'erogazione dell'indennità di performance individuale.
3. 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:
 - ✓ **Iniziative a sostegno al reddito della famiglia:**
 - a) Prestazioni dei servizi di educazione e istruzione in età prescolare asili nido, dei servizi integrativi di mensa e centri estivi;
 - b) Prestazioni dei servizi di acquisto libri per i dipendenti che studiano dalle scuole inferiori e sino all'università.
 - ✓ **Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:**
 - a) Prestazioni dei servizi di borse di studio per studenti meritevoli;
 - b) Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua in Italia;
 - ✓ **Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociali:**
 - a) Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi;
 - b) Prestazioni dei servizi di assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti a carico, o in grade difficoltà economica.
 - ✓ **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:**
 - a) Prestazioni dei servizi-convenzioni con istituti di credito per prestiti agevolati;
 - b) Prestazioni dei servizi polizze assicurative a copertura del credito e polizze accessorie.
 - ✓ **Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal SSN.**
 - a) Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per il personale e loro familiari per visite odontoiatriche;
 - b) Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per pacchetto maternità.

Art. 29 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. La delegazione trattante di parte pubblica e sindacale, alla presenza del Responsabile della Sicurezza dei Lavoratori, almeno due volte all'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo ed i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui all'art.1, l'Ente darà informazioni di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le 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'art.1 tutte le informazioni relative ad infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Art. 30 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
 - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;



COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

b) mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici di elevata complessità.

TITOLO V

DISPOSIZIONI FINALI

Art 31 - Disposizioni finali

1. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CCI e sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per la loro natura richiedono tempi più brevi o verifiche periodiche.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 32 - Norma di salvaguardia

Per quanto non disciplinato dal presente contratto è fatta salva la disciplina, se non incompatibile con le disposizioni del presente contratto e del CCNL, degli istituti contenuti nei contratti collettivi decentrati integrativi in precedenza sottoscritti.

Ruvo di Puglia, 20 Dicembre 2019

Il coordinatore di parte pubblica Dott.ssa Antonella Tampoia
Il Direttore dell'area 1 Rag. Giuseppe Bucci

Componenti RSU:

Di Rella Cosimo Damiano
Caldarola Cosimo Damiano
De Cecco Giovanni
De Palo Michele
Di Terlizzi Carmine L.
Ruta Roberta Francesca
Sgarra Gregorio

Rappresentanti Territoriali:

CGIL Pellegrini Salvatore
CISL Zoli Giuseppe
UIL Grieco Gaetano
CSA Lauciello Tommaso