

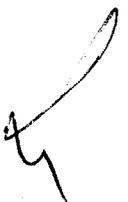


COMUNE DI MOLA DI BARI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI ADEGUAMENTO AL D. LGS. N.150/2009

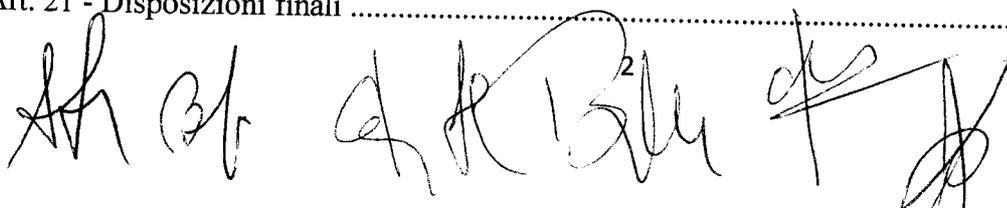
PER IL TRIENNIO 2013/2015

U.I.L. 
 
B.  

 
504

Sommario

Premessa	3
Art. 1 – Sistema delle relazioni sindacali	3
Art. 2 – Campo di applicazione	3
Art. 3 - Vigenza	3
Art. 4 – Fondo per le politiche di sviluppo.....	4
Art. 5 – Materie oggetto di contrattazione decentrata	4
Art.6 - Regolamentazione del diritto di sciopero e servizi minimi essenziali	4
Art. 7 – Criteri di destinazione delle risorse decentrate	5
Art. 8 - Performance di ente- performance organizzativa- performance individuale – premio di Efficienza – criteri di ripartizione delle somme destinate alla produttività. Risorse destinate alla produttività	6
Art. 9 – Indennità	6
Art.10 - Criteri generali per le PEO	10
Art. 11 - Politiche dell’orario di Lavoro	10
Art. 12 - Sicurezza e salute - D.Lg.vo 106/2009 e D.Lg.vo 81/2008.....	10
Art.13 - Sviluppo delle attività formative	10
Art.14 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	11
Art.15 - Banca delle ore	11
Art. 16 - Piani triennali di razionalizzazione della spesa	11
Art. 17 - Modalità di gestione delle eccedenze di personale	12
Art.18 – Valorizzazione delle Alte professionalità	12
Art.19 - Buoni pasto.....	12
Art. 20 - Interpretazione autentica	12
Art. 21 - Disposizioni finali	12



Premessa

L'obiettivo della contrattazione collettiva decentrata é quello di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e, nel rispetto dei distinti ruoli (Ente e Sindacati) e delle rispettive responsabilità, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale.

La contrattazione decentrata integrativa deve regolare esclusivamente le materie alla stessa demandata.

Il contratto decentrato dell'Ente non può quindi contenere norme che siano contrarie o al di fuori dei vincoli risultanti dai CC.CC.NN.LL. o comportare oneri non previsti rispetto alle norme indicate negli stessi, pena la nullità delle stesse norme.

La contrattazione, nella parte economica, deve essere l'elemento di sprone per gli effettivi incrementi di produttività e miglioramento quali - quantitativo dei servizi. Non è infatti ravvisabile un mero miglioramento economico stabilito in capo a tutti i dipendenti, bensì deve essere configurato come una opportunità alla quale deve essere data attuazione in forma selettiva, ponendo inizialmente tutti i dipendenti sullo stesso piano, ma avendo come obiettivo quello di premiare i più meritevoli ai sensi dell'art. 45, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001.

I contratti collettivi decentrati integrativi si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, mentre, le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Le parti danno atto che le relazioni sindacali previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale si svolgano normalmente al di fuori dell'orario di lavoro, in modo da assicurare il corretto svolgimento delle relazioni sindacali stesse, fatto salvo quanto previsto dal C.C.N.Q. 7.8.98 e ss.mm.ii.

Art. 1 – Sistema delle relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

Le relazioni sindacali si svolgeranno, altresì, in conformità a quanto stabilito dal Titolo IV – Capo IV – del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150.

Art. 2 – Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato.

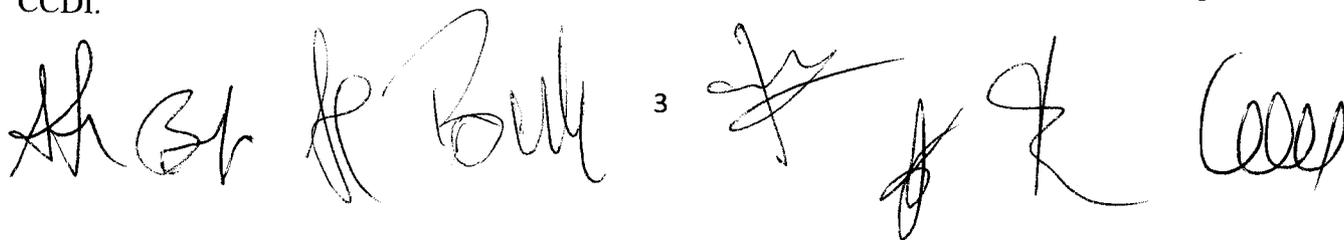
Il presente contratto si applica ai dipendenti titolari di P.O. limitatamente alle indennità e compensi previsti dalla norma e dalla contrattazione nazionale.

Il presente contratto costituisce attuazione a quanto stabilito dall'art. 65, comma 4, del D. Lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii., ai principi posti dalle leggi di riforma del lavoro pubblico.

Art. 3 – Vigenza

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua sottoscrizione.

Il presente contratto ha validità per il triennio 2013-2015, conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo e fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione normativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

 3

Art. 4 – Fondo per le politiche di sviluppo

Le risorse destinate all'incentivazione alle politiche di sviluppo del personale sono determinate annualmente secondo i criteri previsti dal CCNL vigente.

Il fondo viene determinato annualmente attraverso determinazione del Responsabile del Servizio Personale su relazione del Responsabile del Settore finanziario, entro il 28 febbraio, distinguendo le risorse fisse, aventi carattere di certezza e stabilità, da quelle variabili, incrementabili e utilizzabili solo nell'anno di costituzione.

Le risorse variabili non possono essere utilizzate, in alcun modo, per finanziare istituti aventi carattere di stabilità e certezza.

Art. 5 – Materie oggetto di contrattazione decentrata

Materie rimesse alla contrattazione decentrata, ai sensi delle vigenti disposizioni del CCNL, del D.Lgs. n.150/2009 e ss.mm.ii.

Art. 6 – Regolamentazione del diritto di sciopero e servizi minimi essenziali

1.1 Servizi e uffici interessati.

SERVIZI O UFFICI

FUNZIONI ESSENZIALI

Stato Civile

raccolta delle registrazioni di nascita e di morte

Servizio Elettorale

per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti

Servizi Cimiteriali

trasporto, ricevimento e inumazione delle salme

Servizi Socio - Assistenziali

pronto intervento assistenziale a favore di persone non autosufficienti e minori.

Polizia Municipale

*attività richiesta dall'A.G. e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio;
attività antinfortunistica e di pronto intervento
attività della centrale operativa (contingenti limitati)
vigilanza della casa municipale*

Servizi del Personale e Finanziari

(solo nel caso che lo sciopero sia proclamato)

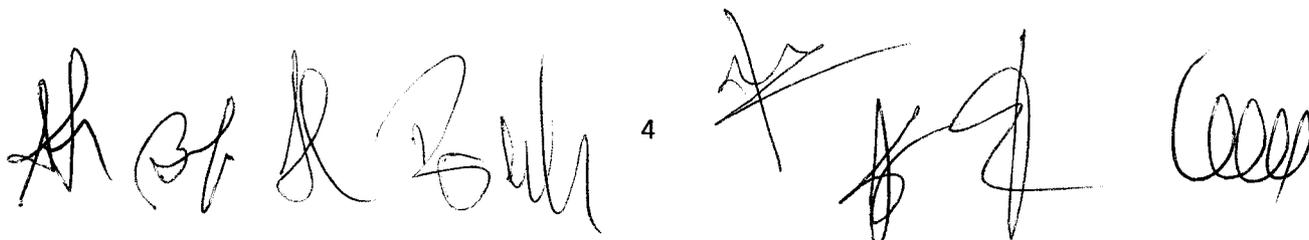
*pagamento delle retribuzioni
compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali*

per l'intera giornata lavorativa, e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese.

Protezione Civile

Servizio Trasporti Scolastici

*solo con limitato numero di dipendenti
supporto in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti come essenziali*

 4

1.2 Definizione dei contingenti minimi

In riferimento ai servizi essenziali indicati al punto 1.1, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dalla effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi e categoria:

SERVIZIO	N.	UNITA'
1. STATO CIVILE	1	1
2. SERVIZIO ELETTORALE	1	1
3. SERVIZI CIMITERIALI	1	1
4. SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI	1	1
5. SERVIZI ALLA RETE STRADALE, IDRICA FOGNARIA E DI DEPURAZIONE	1	1
6. POLIZIA MUNICIPALE	3	3
7. SERVIZI DEL PERSONALE	1	1
8. PROTEZIONE CIVILE	1	1
9. SERVIZIO TRASPORTI SCOLASTICI	1	1

1.3 Procedure di attivazione dei contingenti minimi.

I responsabili dei servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti al punto 1.2, adottando, ove possibile criteri di rotazione.

I nominativi sono comunicati alle RSU, alle OO.SS. ed ai singoli interessati entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove possibile.

E' fatto divieto ai responsabili dei servizi di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.

I responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente accordo.

I responsabili dei servizi, verificheranno, entro i primi 30 minuti di servizio, la possibilità di sostituire il personale esentato dallo sciopero con personale che non ha aderito allo stesso.

1.4 Modalità di effettuazione degli scioperi.

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al punto 1.1, ne daranno comunicazione all'Amministrazione con un preavviso di almeno 10 giorni, precisando in particolare la durata della astensione dal lavoro.

In caso di revoca di sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

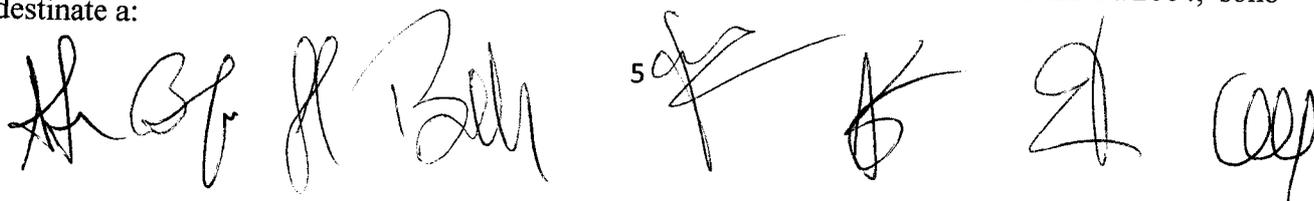
Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione porterà a conoscenza degli utenti, nelle forme ritenute più opportune, la durata e le modalità dell'azione di sciopero.

Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca dello sciopero.

Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento ai commi 3 e 4 dell'art.3 della premessa del CCNL del 6.7.95.

Art. 7 – Criteri di destinazione delle risorse decentrate

Le risorse decentrate, nell'ambito del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, sono destinate a:



5

1. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, numero personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzioni di particolari responsabilità, maneggio valori.
2. Compensi per produttività individuale - l'erogazione della produttività individuale deve essere ispirata ai seguenti criteri: introduzione di un reale sistema meritocratico destinato ad erogare valori effettivamente differenziati e collegati alla performance organizzativa ed individuale, nel rispetto dei sistemi di valutazione adottati dall'ente secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.
3. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) - si applicano le PEO come previsto dalla vigente normativa e le stesse saranno eventualmente finanziate in sede di utilizzo delle risorse.
4. Indennità di comparto - a detto istituto sono destinate le risorse necessarie (che gravano sul fondo per espressa previsione del CCNL) ad assicurare l'erogazione di tale trattamento in funzione della categoria d'iscrizione del personale dipendente.

Art. 8 - Performance di ente - performance organizzativa - Performance individuale - Premio di efficienza - Criteri di ripartizione delle somme destinate alla produttività. Risorse destinate alla produttività.

Per quanto concerne la disciplina della performance di ente, della performance organizzativa, della performance individuale, del premio di efficienza, dei criteri di ripartizione delle somme destinate alla produttività, le parti fanno espresso rinvio a quanto previsto dal Regolamento su performance e sistema di misurazione e valutazione della "Performance" del Comune di Mola di Bari approvato con delibera di G.C. n. 184 del 10.09.2013.

Art. 9 - Indennità

Le parti danno atto che, come noto, le indennità connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa, come ad esempio: turno, disagio, reperibilità, maneggio valori, ecc. sono erogate soltanto in presenza di effettiva prestazione svolta come più volte ribadito dalle norme contrattuali vigenti in materia.

L'effettiva erogazione delle varie indennità, comunque, deve essere effettuata attraverso una continua verifica delle condizioni che legittimano la percezione delle stesse; nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa comunicazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità in questione.

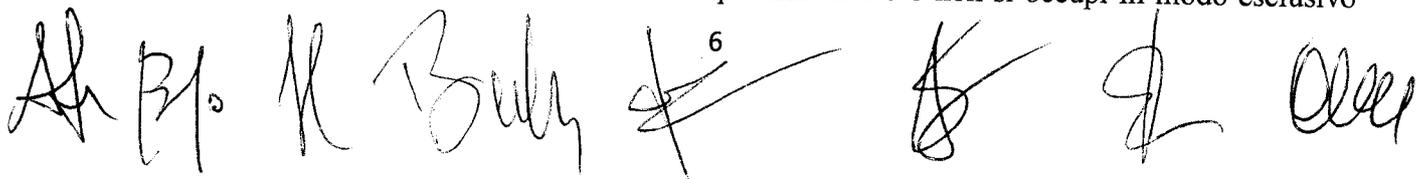
a) Rischio - Art.41 CCNL del 22/01/2004

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art.37 del CCNL del 14.9.2000 è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute personale.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- 1) Esposizione diretta e continua a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, anche non permanenti;
- 2) Esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento di attività di tumulazione, estumulazione, esumazione;

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, una indennità mensile pari ad euro 30,00 lordi (art. 41, comma 1, del CCNL del 22.01.2004) per dodici mensilità. L'importo dell'indennità dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente a qualsiasi titolo o non si occupi in modo esclusivo



delle mansioni innanzi indicate. Il Responsabile del Servizio competente avrà cura di determinare ed **attestare**, per ciascun dipendente, la rispondenza dell'attività espletata in correlazione alle fattispecie specificate.

L' indennità di rischio non è cumulabile con l'indennità di disagio.

b) Indennità di disagio

È attribuita ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", per il periodo di effettiva esposizione, una indennità mensile pari ad euro 30,00.

Essendo il disagio una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo professionale di inquadramento. Pertanto, si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, in modo sistematico e continuativo, a cui non sono soggetti altri lavoratori con analoghe mansioni;
- Prestazioni richieste e rese per esigenze di funzionalità dei servizi in condizioni sfavorevoli in tempi e modi, ai fini del recupero psicofisico da parte del lavoratore nell'arco della giornata;
- Prestazioni richieste e rese per esigenze di funzionalità dei servizi, assicurando funzioni plurime e polivalenti. L'individuazione spetta al Responsabile del Servizio con atto formale, nel rispetto dei criteri enunciati, tra il personale di categoria A,B e C e sulla base delle risorse indicate dagli accordi annuali.

c) Maneggio valori

L'indennità per il maneggio dei valori è attribuita ai dipendenti, individuati con provvedimento formale, addetti, in via continuativa, a servizi che comportano maneggio di valori di cassa.

L'indennità è giornaliera ed è corrisposta, per le sole giornate di effettuazione delle attività di cassa, ai soggetti qui di seguito specificati, per gli importi indicati a margine di ciascuno:

- economo comunale euro 1,55;
- 1 unità del 7° Settore (Edilizia Privata – Urbanistica) euro 0,52;
- 1 unità del 2° Settore (Servizi Demografici) euro 0,52.

La liquidazione dell'indennità in argomento avviene previa comunicazione del Responsabile del Settore di riferimento indicante i nominativi dei dipendenti addetti al maneggio valori, le giornate di effettuazione dell'attività di cassa e il provvedimento autorizzativo.

d) Turnazione – Festivo – Maggiorazione oraria

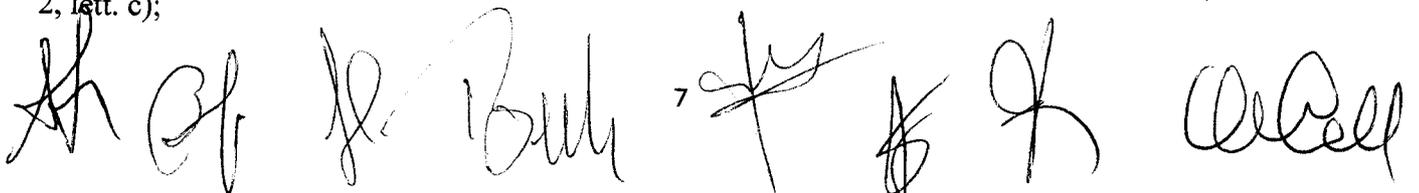
L'indennità di turnazione, intesa come organizzazione dell'orario di lavoro giornaliero per almeno dieci ore continuative, è corrisposta ai dipendenti inseriti nel servizio di vigilanza che svolgono servizi turnificati su sette ore ovvero su sei giorni lavorativi in relazione ai diversi periodi dell'anno e secondo le specifiche disposizioni assunte dal Responsabile del Servizio.

L'indennità è corrisposta mensilmente al personale che svolge il proprio servizio articolato su turno antimeridiano e pomeridiano. In particolare, il personale del servizio deve essere collocato a rotazione all'interno dei vari turni, evitando discriminazioni fra gli operatori. Ciò al fine di far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati sia in orario antimeridiano che pomeridiano.

L'indennità di turno non viene percepita dai lavoratori assenti per malattia, ferie o recuperi.

Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);



- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c).

e) Reperibilità

Per quanto riguarda il servizio di reperibilità le parti fanno espresso rinvio a quanto previsto dal Regolamento di reperibilità approvato dalla Giunta Comunale con delibera n.152 del 26.06.2012.

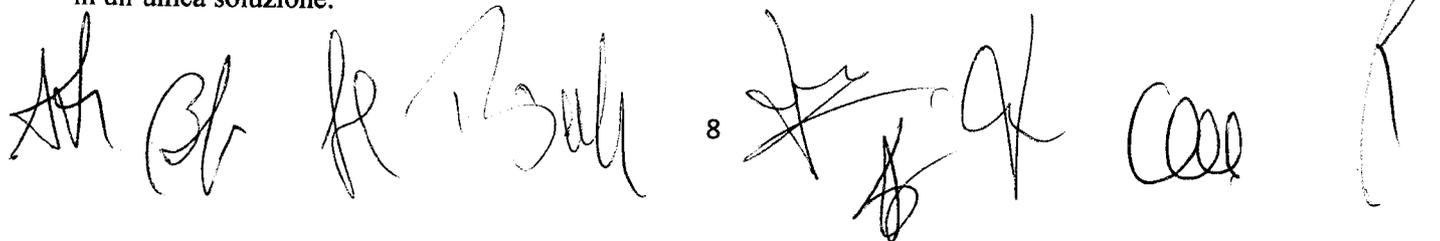
f) Specifiche responsabilità

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicino specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrino nel normale oggetto delle attività dei dipendenti sulla base della declaratoria professionale della contrattazione nazionale come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. L'individuazione avviene prendendo in considerazione i seguenti parametri:
 - essere responsabile di funzioni vicarie
 - essere responsabile di servizio o ufficio o di funzioni di cui al D.Lgs. 81/2008
 - essere responsabile di procedimenti complessi
 - essere responsabile per il coordinamento di più risorse umane
4. Il compenso può essere corrisposto ai dipendenti delle categorie B, C, e D, purchè non siano titolari di posizione organizzativa entro gli importi massimi di cui ai successivi commi.
5. I destinatari dell'incentivo possono essere dipendenti delle categorie professionali B, C e D in possesso di esperienza lavorativa nel comparto ai quali con atto formale del Responsabile di Settore competente, da adottarsi all'inizio di ogni anno, sia stato attribuito uno degli incarichi di seguito indicati.
6. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett.c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
7. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di individuare gli incarichi ai quali attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. D	sino ad € 1.500,00
b) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. C o responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità	sino ad € 800,00
c) Responsabilità del coordinamento di più risorse umane alla cat. B.	sino ad € 300,00

8. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata a consuntivo in un'unica soluzione.



9. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008, convertito nella L. 6 agosto 2008 n.133 e modificato successivamente dalla L. 3 agosto 2009 n.78.

10. In applicazione del D.Lgs 26 marzo 2001 n.151 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

11. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

g) Specifiche responsabilità ai sensi dell'art.17, comm 2 lett. i) CCNL 1/4/1999

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di € 300 annuali.

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale	€ 300,00
c) Responsabile di tributi	€ 300,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 300,00
e) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 300,00

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata a consuntivo in un'unica soluzione.

5. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 convertito nella L. 6 agosto 2008 n.133 e modificato successivamente dalla L. 3 agosto 2009 n.78.

6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

7 I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

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

Art. 10 - Criteri generali per le PEO

Al Comune di Mola di Bari si applicano le progressioni economiche orizzontali (PEO), così come previsto dalla vigente normativa e le stesse saranno eventualmente finanziate in sede di utilizzo delle risorse.

Art. 11 - Politiche dell'orario di Lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in funzione dell'efficienza dei servizi e del soddisfacimento dei bisogni degli utenti.

Nel determinare l'articolazione dell'orario di servizio il Responsabile del Servizio interessato/Settore, tengono in considerazione, ove possibile, le esigenze del personale che, per documentati motivi, chieda di utilizzare forme flessibili di orario, compresa l'astensione dai turni pomeridiani, anche per periodi limitati e comunque compatibilmente con le esigenze di servizio.

È data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, o familiare e/o con figli in età scolare o comunque con handicap.

Ai sensi e per gli effetti dell'art.22 del CCNL del 1999, le parti concordano di procedere, con cadenza annuale, ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione a 35 ore settimanali esclusivamente al personale di Polizia Locale inserito in un'organizzazione di lavoro per turni, mediante stabili modifiche dell'assetto organizzativo.

Art. 12 - Sicurezza e salute - D.Lg.vo 81/2008 e D.Lg.vo 106/2009

Le parti convengono che la salute e la sicurezza sul posto di lavoro rappresentano l'obiettivo comune per il rispetto della dignità del lavoro e per la salvaguardia della integrità fisica e delle risorse umane. L'Amministrazione Comunale si impegna a garantire al personale che svolge attività all'esterno il necessario vestiario per il regolare svolgimento della propria attività lavorativa ed a tutto il personale in servizio sia interno sia esterno, le necessarie visite mediche periodiche in osservanza del D.Lgs 81/2008 e D.Lgs.vo 106/2009.

Il rappresentante per la sicurezza di cui all'art. 47 del D.Lgs.vo 81/2008 ss.mm.ii.è designato dalla RSU, all'interno della stessa.

È garantita, inoltre, adeguata formazione per l'espletamento delle funzioni nel rispetto della vigente normativa.

L'Amministrazione metterà a disposizione mezzi d'Ufficio per l'espletamento delle funzioni. d\el Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

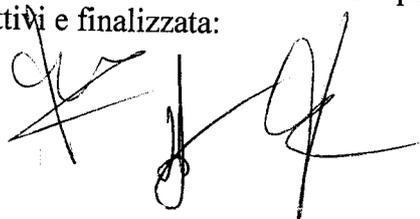
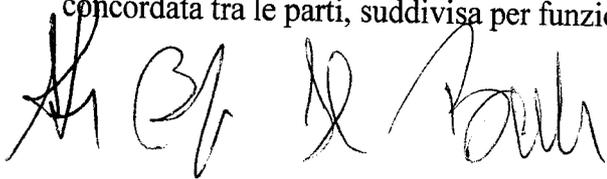
Art.13 - Sviluppo delle attività formative

Nel rispetto e per le finalità di cui all'art. 23 CCNL 01.04.1999, le parti convengono nel destinare annualmente alla formazione del personale, nel rispetto delle effettive capacità di Bilancio dell'Amministrazione, una somma pari almeno al 1% della spesa complessiva del personale, fermo restando le limitazioni previste per legge.

Entro il mese di febbraio di ciascun anno le parti concordano il piano di formazione, salvo che lo stesso abbia valenza pluriennale, che deve comprendere la formazione prevista dal Piano per la prevenzione della corruzione approvato con delibera di G.C. n. 14 del 31.01.2014 cui le parti fanno espresso rinvio.

Nell'elaborazione del piano di formazione particolare attenzione è posta sulla possibilità per l'Ente di stipulare apposite convenzioni con Enti ed Organismi pubblici specializzati.

La formazione deve riguardare tutto il personale dipendente, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale, e dovrà essere effettuata costantemente secondo la programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:



a) a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;

b) a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi; il tutto per consentire la coerenza delle metodologie e la validità dei processi formativi.

L'Ente garantisce una formazione di base ai dipendenti neo assunti; in tal senso sono garantiti percorsi formativi al personale che, a seguito di mobilità interna o riorganizzazione degli uffici, sia adibito a diverse mansioni, comunque equivalenti di altro profilo professionale.

La somma stanziata sul Bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo, in aggiunta allo stanziamento di competenza.

Il programma della formazione dell'Ente deve essere redatto e realizzato in conformità con le disposizioni di cui alla Direttiva n.10/2010 del 30 luglio 2010 del Ministero della Funzione Pubblica.

Art.14 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

In applicazione dell'art.57 del D.Lgs.n.165/2001 l'Amministrazione del Comune di Mola di Bari con delibera di Giunta Comunale n. 268 del 20/1/2012 ha istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" e ha approvato le linee di indirizzo concernenti le modalità di funzionamento del CUG.

Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i Lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo e a dare attuazione al disposto dell'art.8 del CCNL del 22/01/2004.

Art.15 - Banca delle ore

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario, è prevista l'istituzione entro il 31.12.2014 della "banca delle ore" con un conto individuale per ciascun lavoratore.

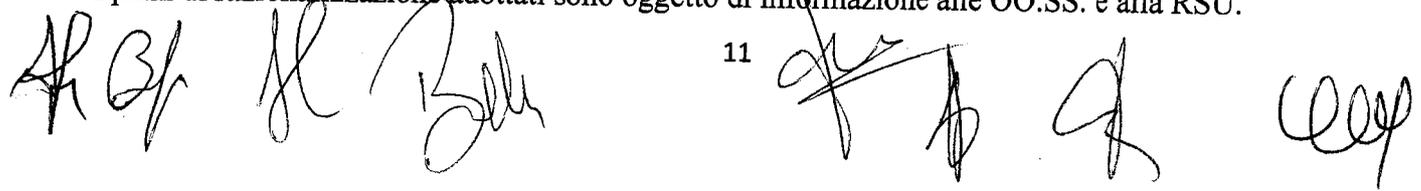
Art. 16 - Piani triennali di razionalizzazione della spesa

Ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011, convertito nella Legge 111/2011, l'Ente entro il 31 marzo di ogni anno può adottare 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. Detti piani, su proposta del Responsabile del Settore Finanziario, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi di risparmio, in termini fisici e finanziari.

Le risorse rivenienti dai risparmi conseguiti a seguito dell'attuazione dei piani di razionalizzazione sono utilizzabili solo se accertati e a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio finanziario.

I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.

I piani di razionalizzazione adottati sono oggetto di informazione alle OO.SS. e alla RSU.



Art. 17 - Modalità di gestione delle eccedenze di personale

Prima di dichiarare eccedenze di personale l'Ente è tenuto ad informare preventivamente la delegazione di parte sindacale inviando la documentazione e fornendo le motivazioni che inducono lo stesso a dichiarare l'eccedenza di personale, al fine di analizzarne i contenuti e attivare, in sede contrattuale, tutte le iniziative necessarie a ricollocare i lavoratori in esubero, anche attraverso procedure di riqualificazione e aggiornamento del personale.

In caso di eccedenze di personale, dopo aver esperito quanto previsto dal precedente comma, si applica la disciplina prevista dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001.

Art. 18 – Valorizzazione delle Alte Professionalità

Nel caso in cui siano introdotte modifiche organizzative e l'Ente intenda istituire le Alte Professionalità, l'attivazione è subordinata al reperimento delle risorse necessarie al finanziamento.

Art.19 – Buoni pasto

Nell'ambito della disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL 14.09.2000, le parti individuano nel personale della Polizia Locale quelle particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi nonché della possibilità di introdurre modificazioni all'organizzazione del lavoro, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti alla fine del turno di lavoro, fermo restando una prosecuzione dell'attività lavorativa di almeno 3 ore alla fine di ciascun turno di lavoro.

Art. 20 - Interpretazione autentica

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata (od altro analogo strumento) 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.

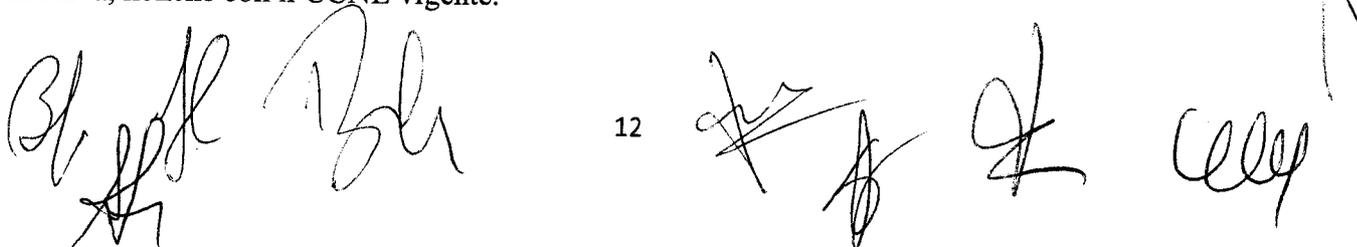
La procedura di interpretazione autentica, comunque, si dovrà concludere entro e non oltre 50 giorni dal ricevimento della richiesta scritta con la redazione di un verbale conclusivo.

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.

Art. 21 - Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto Regioni – Autonomie Locali.

Per quanto non disciplinato dal presente contratto, è fatta salva la disciplina degli istituti contenuti nei contratti collettivi decentrati integrativi in precedenza sottoscritti se non risulta incompatibile con le disposizioni del D. Lgs. 150/2009 e con la normativa vigente in materia di contrattazione collettiva, nonché con il CCNL vigente.



STIPULA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI ADEGUAMENTO AL D.LGS. N.150/2009 PER IL TRIENNIO 2013/2015 DEL COMUNE DI MOLA DI BARI.

Il giorno tre del mese di dicembre dell'anno duemilaquattordici presso la Sede del Comune di Mola di Bari si è riunita la Delegazione Trattante così composta:

PARTE PUBBLICA

Il Presidente: Segretario Generale autorizzato alla sottoscrizione del CCDI giusta delibera di Giunta Comunale n.149 del 18.11.2014, esecutiva. dr.ssa Maria Teresa Carbonara

PARTE SINDACALE R.S.U. composta dai sigg.ri: Laterza Pasquale

Cisternino Francesca

Bonante Giovanni

Laera Antonio

Saffi Domenico

Organizzazioni Sindacali Territoriali di Categoria firmatarie del CCNL

C.G.I.L.

C.I.S.L.

U.I.L.

La delegazione trattante ha sottoscritto il presente CCDI del personale dipendente del Comune di Mola di Bari relativo al periodo 2013-2015.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA Il Presidente

dr.ssa Maria Teresa Carbonara

PARTE SINDACALE

R.S.U.

Laterza Pasquale

Cisternino Francesca

Bonante Giovanni

Laera Antonio

Saffi Domenico

Organizzazioni Sindacali Territoriali di Categoria firmatarie del CCNL

C.G.I.L. Borgo Marco

C.I.S.L. Ricciato Giovanni

U.I.L. Valerio Emanuele

U.I.L. Berlen Domenico