



COMUNE DI GOLASECCA

PROVINCIA DI VARESE

TEL. 0331/959414

FAX. 0331/959329

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ADEGUAMENTO PARTE NORMATIVA quadriennio 2006-2009

Premesso che:

- con deliberazione in data 22 novembre 2013 n. 68, dichiarata immediatamente eseguibile, la Giunta Municipale ha proceduto alla costituzione del fondo per le risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2013;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 22 novembre 2013, venivano dati indirizzi alla delegazione di parte pubblica per la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa quadriennio 2006-2009, e parte economica anno 2013;
- nell'incontro tenutosi in data 28 novembre 2013, si è avuto l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica, individuata con delibera di Giunta Comunale n. 69 del 22 novembre 2013, composta dal Presidente nella persona del Segretario Comunale, dott.ssa Marisa Stellato e dal Responsabile Servizio Finanziario/Personale, Rag. Roberto Pansa, la delegazione di parte sindacale nelle persone del sig. Raia Lorenzo UIL FPL Varese, convocata dal Presidente con nota prot. 7177 del 26 novembre 2013, e la RSU nella persona del dipendente Agente di Polizia locale Alberto Pinton, per l'avvio delle trattative per la definizione ed adeguamento del contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2006-2009, e parte economica anno 2013, e dopo aver discusso ampiamente sui vari punti della bozza del contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2006-2009, presentata dalla delegazione di parte pubblica, veniva consegnata alla delegazione di parte sindacale la bozza dello stesso contratto e si conveniva di fissare un nuovo incontro per la sottoscrizione dell'ipotesi per il giorno 5 dicembre 2013, alle ore 11,30 a.m.
- nell'incontro tenutosi il giorno 5 dicembre 2013, alle ore 13, presso la sede del Comune di Golasecca, si è riunita la delegazione come istituita ai sensi dell'art. 10 dello stesso CCNL, e veniva sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo - parte normativa per il quadriennio 2006-2009;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 12 dicembre 2013, dichiarata immediatamente eseguibile, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica veniva autorizzato a sottoscrivere in maniera definitiva il Contratto collettivo decentrato integrativo - parte normativa quadriennio 2006-2009;

Per quanto sopra in data odierna, nella sede del Comune di Golasecca, **oggi 16 dicembre 2013**, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto Regioni-Enti locali stipulati in data 31 marzo e 1° aprile 1999, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art.4 del CCNL 1999, si è riunita la delegazione come istituita ai sensi dell'art. 10 dello stesso CCNL, composta dal Presidente nella persona del Segretario Comunale, dott.ssa Marisa Stellato e dal Responsabile Servizio Finanziario/Personale, Rag. Roberto Pansa, la delegazione di parte sindacale nelle persone del sig. Raia Lorenzo UIL FPL Varese e la RSU nella persona del dipendente Agente di Polizia locale Alberto Pinton per sottoscrivere in via definitiva il **Contratto collettivo integrativo - parte normativa quadriennio 2006-2009:**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ADEGUAMENTO DEI VIGENTI CCDI RELATIVI AL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006/2009 AI PRINCIPI POSTI DALLE LEGGI DI RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO (ATTUAZIONE ART. 65, COMMI 1, 2 e 4 DEL D.LGS. 150/2009).

Art. 1 - Oggetto del contratto

1. Il presente contratto ha ad oggetto l'adeguamento dei vigenti contratti collettivi decentrati integrativi relativi al quadriennio normativo 2006/2009 (CCNL 11.04.2008), in attuazione a quanto stabilito dall'art. 65, comma 4, del D.Lgs. 150/2009, ai principi posti dalle leggi di riforma del lavoro pubblico.

Art. 2 - Composizione delle delegazioni

1. La composizione della delegazione di parte pubblica è stabilita con deliberazione della Giunta Comunale.
2. La delegazione di parte sindacale è individuata ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL 01.04.1999.

Art. 3 - Ambito di applicazione ed efficacia

1. Il contratto si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Golasecca, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale e gli effetti dello stesso decorrono dal **1° gennaio 2013 sino al 31 dicembre 2015**. Per quanto attiene al CCDI economico relativo al 2012, a decorrere dal 01.01.2013 tutte le clausole in esso contenute che dovessero risultare in contrasto con le previsioni del presente contratto saranno automaticamente disapplicate.
3. Il contratto, pur formalmente riferibile al quadriennio normativo 01.01.2006-31.12.2009, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del CCNL 22.01.2004 conserva comunque la sua efficacia sino alla stipulazione del contratto successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 4 - Disciplina generale connessa all'attività di contrattazione decentrata

1. Al fine di assicurare una mirata programmazione degli interventi ed un razionale utilizzo dei fondi disponibili, specie nell'ottica di favorire l'affermazione di un modello organizzativo teso a conseguire una gestione delle risorse umane economica, efficiente, efficace e trasparente, si conviene che:
 - il responsabile del Servizio Ufficio del Personale promuove tempestivamente il procedimento di contrattazione decentrata sia in occasione della stipulazione dei nuovi CCNL di comparto, sia qualora risulti necessario modificare od integrare il presente CCDI.
 - con riguardo al CCDI economico annuale il funzionario competente nel mese di ottobre di ogni anno deve provvedere sia alla determinazione definitiva delle risorse decentrate relative all'esercizio corrente, sia alla determinazione provvisoria delle risorse decentrate relative all'esercizio successivo, trasmettendo copia dei provvedimenti adottati alle rappresentanze sindacali;
 - sempre con riguardo al CCDI economico annuale, entro il 15 novembre di ogni anno il presidente della delegazione trattante convoca le rappresentanze sindacali per definire l'utilizzo delle risorse decentrate per il nuovo anno.
2. L'attività negoziale deve svilupparsi attraverso le seguenti fasi:
 - emanazione degli atti di indirizzo (facoltativi) nei confronti del presidente della delegazione trattante, da parte del competente organo politico dell'ente (di norma Giunta);



- convocazione, da parte del presidente della delegazione trattante, delle rappresentanze sindacali per lo svolgimento dell'attività di contrattazione decentrata;
 - sigla dell'ipotesi di contratto decentrato da parte del presidente della delegazione trattante e delle rappresentanze sindacali;
 - redazione, da parte del presidente della delegazione trattante, della relazione illustrativa ex art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001. Ai sensi dell'art. 40-bis, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 la relazione illustrativa evidenzia, tra l'altro, gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo, in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini;
 - redazione, da parte del funzionario competente, della relazione tecnico-finanziaria ex art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001;
 - certificazione delle succitate due relazioni, ex art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001, da parte del revisore dei conti;
 - adozione, da parte della giunta, del provvedimento deliberativo con cui si autorizza il presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato siglato;
 - convocazione, da parte del presidente della delegazione trattante, delle rappresentanze sindacali per la stipulazione del contratto decentrato;
 - pubblicazione permanente sul sito istituzionale dell'ente, da parte del presidente della delegazione trattante, degli atti previsti dall'art. 40, comma 4, del D.Lgs. 165/2001;
 - invio all'ARAN ed al CNEL da parte del presidente della delegazione trattante, entro 5 giorni dalla stipulazione del contratto decentrato, degli atti previsti dall'art. 40-bis, comma 5, del D.Lgs. 165/2001.
3. Ai sensi dell'art. 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. 165/2001, l'ente non può sottoscrivere contratti decentrati in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dal CCNL, o che disciplinano materie non espressamente demandate al livello negoziale decentrato, o che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale degli enti stessi. Nei casi di violazione dei vincoli e limiti imposti dal CCNL o dalla legge le relative clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto, ai sensi degli artt. 1339 e 1419, comma 2, del Codice Civile.
4. La concreta attivazione degli istituti contrattuali la cui disciplina è demandata dal CCNL alla contrattazione decentrata, avviene sulla base dei criteri generali definiti nei successivi articoli del presente contratto.

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

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 nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. **Sino al 31 dicembre 2013** la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative

Green 5

A

ck

disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 6 - Premi legati al merito e all'incremento della professionalità

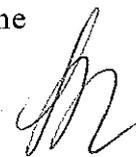
1. L'istituto, previsto dall'art. 31, comma 3, del D.Lgs. 150/2009, trova applicazione per tutto il personale a tempo indeterminato, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, nonché per il personale a tempo determinato che abbia prestato servizio almeno per l'intero anno solare di riferimento.
2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto, determinato nel CCDI economico annuale, è attribuito secondo la disciplina contenuta nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. L'erogazione dei relativi compensi al personale va effettuata annualmente, nel mese di marzo, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

Art. 7 - Progressione economica orizzontale

1. In sede di CCDI economico annuale si procede, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire il numero delle nuove PEO attribuibili ex art. 23 del D.Lgs. 150/2009 con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane.
2. L'attribuzione delle PEO avviene secondo la disciplina contenuta nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Il formale conferimento delle PEO, che ad ogni effetto decorre dal primo gennaio successivo all'anno in cui viene stipulato il relativo CCDI economico va operato, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

Art. 8 - Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. 150/2009, la professionalità sviluppata ed attestata dal Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.
2. L'istituto dei compensi per specifiche responsabilità, previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 01.04.1999, come sostituito dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006, nonché dall'art. 17, comma 2, lettera i), del CCNL 01.04.1999, come aggiunto dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004, può trovare applicazione nei riguardi del personale ascritto alle categorie B-C-D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, a cui il caposettore abbia, con atto scritto, attribuito la responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241 del 1990, ovvero la responsabilità di specifici uffici od ambiti gestionali, ovvero la delega di alcune competenze comprese nelle funzioni di cui all'art. 17, comma 1, lettere b)-d)-e) del D.Lgs. 165/2001.
3. A decorrere dall'1.1.2013 i capisettore, in considerazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 150/2009, non possono attribuire incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione



inferiore (almeno sufficiente) a quella stabilita nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

4. Qualora la suddetta valutazione minima non venga raggiunta da un dipendente che, alla data dell'1.1.2013, sia già assegnatario di incarichi e responsabilità, il caposettore deve procedere tempestivamente alla relativa revoca.
5. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è ripartito tra i vari settori dell'ente su proposta della Conferenza di organizzazione ovvero, in mancanza, in proporzione al numero dei dipendenti di categoria B-C-D assegnato a ciascuna struttura, escludendo i titolari di posizione organizzativa, in sede di CCDI economico annuale.
6. La misura annua del compenso spettante agli incaricati è stabilita, nel rispetto sia dei limiti fissati dal CCNL che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei criteri generali definiti nel presente articolo e degli eventuali, ulteriori criteri di dettaglio, individuati in sede di conferenza di organizzazione.
7. Il compenso, che può essere riconosciuto solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità, i capisettore dovranno, in particolare, considerare:
 - il livello oggettivo di complessità funzionale dell'incarico attribuito;
 - l'implicazione o meno dell'attività di coordinamento del personale;
 - il grado di capacità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente richiesto;
 - l'autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
 - l'assegnazione o meno della competenza ad adottare il provvedimento finale;
 - la rilevanza delle funzioni assegnate rispetto alla performance organizzativa dell'ente.
8. Il relativo compenso, che spetta limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico va erogato, in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale sulla base dei provvedimenti adottati dai capisettore.
9. I compensi ex art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 01.04.1999, e quelli ex art. 17, comma 2, lettera i), del CCNL 01.04.1999, al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento delle medesime funzioni possono cumularsi, con provvedimento motivato del caposettore, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale sono corrisposti.

Art. 9 - Bonus annuale delle eccellenze

1. L'istituto, introdotto dall'art.21 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

Art. 10 - Premio annuale per l'innovazione

1. L'istituto, introdotto dall'art.22 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

Art. 11 - Premio di efficienza

1. L'istituto, introdotto dall'art.27 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

Art. 12 - Indennità di turno

1. L'istituto è previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 01.04.1999 e dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo al realizzarsi di tutte le condizioni richieste dal succitato art. 22 del CCNL 14.09.2000 e, in particolare, solo per i periodi di effettiva prestazione resa in orario turnato.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai turni effettuati nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di turnazione predisposto dal competente caposettore.

Art. 13 - Indennità di rischio

1. L'istituto è previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 01.04.1999 e dall'art.

Green

[Signature]

[Signature]

37 del CCNL 14.09.2000.

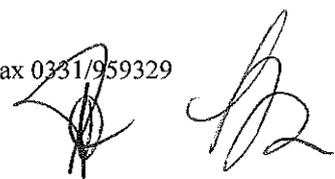
2. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo al personale operaio, ascritto alle categorie A e B, adibito allo svolgimento delle seguenti mansioni:
 - conduzione di macchine operatrici;
 - raccolta, trasporto e smaltimento di rifiuti;
 - manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione;
 - lavori di segnaletica stradale;
 - potature di piante;
 - attività edili e di cantiere;
 - inumazione ed esumazione di salme;
 - gestione degli impianti di depurazione;
 - gestione delle centrali termiche;
 - gestione di cucine e mense;
 - interventi di disinfezione e bonifica ambientale.
3. La relativa indennità, determinata nel suo ammontare dal CCNL ed al momento pari ad € 30,00 mensili, compete solo per i periodi di effettiva esposizione a rischio.
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati per 11 mensilità convenzionali, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente caposettore in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose.
5. Ai fini dell'erogazione dell'indennità non si terrà conto ai fini del conteggio delle presenze in servizio dei giorni di assenza effettuati per le malattie.

Art. 14 - Indennità di reperibilità

1. L'istituto è previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 01.04.1999 e dall'art. 23 del CCNL 14.09.2000, può essere attivato dall'ente solo alle condizioni e con le tutele richieste dal medesimo art. 23.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettiva collocazione in reperibilità del dipendente.
3. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai periodi in reperibilità svolti nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di reperibilità predisposto dal competente caposettore.

Art. 15 - Indennità per maneggio valori

1. L'istituto è previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 01.04.1999 e dall'art. 36 del CCNL 14.09.2000.
2. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.
3. La relativa indennità viene stabilita in € 0,52 al giorno e compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori.
4. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga fissata in €. 1,54 al giorno per la figura dell'Economo Comunale.
5. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di nomina, ad agente contabile.



Art. 16 - Indennità per orario ordinario di lavoro festivo-notturno

1. L'istituto, previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 01.04.1999, è disciplinato dall'art. 24, comma 5, del CCNL 14.09.2000.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettivo svolgimento di ordinarie prestazioni lavorative festive, notturne o notturne festive.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di articolazione dell'orario di lavoro predisposto dal competente organo dell'ente.

Art. 17 - Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale

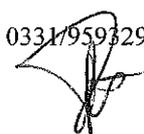
1. L'istituto, previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, è disciplinato anche dall'art. 14 del CCNL 05.10.2001.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i giorni in cui il dipendente, pur avendo diritto al riposo settimanale, a causa di particolari esigenze di servizio viene chiamato a rendere prestazioni lavorative di carattere straordinario.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività straordinaria in giorni di riposo settimanale svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'autorizzazione rilasciata dal competente caposettore.

Art. 18 - Indennità di disagio

1. L'istituto, previsto dall'art. 17, comma 2, lettera e), del CCNL 01.04.1999, è applicabile solo nei confronti del personale ascritto alle categorie A-B-C, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.
2. La relativa indennità viene erogata per remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali, ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori.
3. L'indennità compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività comportante disagio.
4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - d) apertura sportello anagrafe al pubblico nella giornata del sabato (gli uffici anagrafe potranno essere chiusi per un determinato periodo dall'autorità competente nel mese di agosto);
5. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente per 11 mensilità, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente caposettore in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni disagiate.
6. Ai fini dell'erogazione dell'indennità non si terrà conto ai fini del conteggio delle presenze in servizio dei giorni di assenza effettuati per le malattie.
7. La relativa indennità viene stabilita in Euro 66,28 per attività prevalentemente svolte all'esterno ed in Euro 42,60 per attività prevalentemente svolte all'interno del plesso comunale.

Art. 19 - Incentivazione di specifiche prestazioni o risultati

1. L'istituto, previsto dall'art. 17, comma 2, lettera g), del CCNL 01.04.1999, riguarda la disciplina



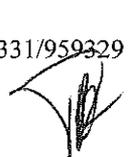
per l'utilizzo delle risorse finanziarie che espresse disposizioni legislative destinano all'incentivazione del personale che abbia reso specifiche prestazioni ovvero conseguito specifici risultati.

2. Si conviene che l'istituto, rappresentato principalmente dagli incentivi connessi alla progettazione, al recupero dell'evasione fiscale, all'attività di avvocatura ed ai risparmi di spesa derivanti dalle sponsorizzazioni, debba trovare compiuta disciplina in un apposito regolamento da adottare entro 180 giorni dalla data di stipulazione del contratto.
3. Nel regolamento devono confluire tutte le eventuali previgenti discipline in modo da costituire, per le varie fattispecie incentivanti, un unico testo disciplinatorio coordinato ed aggiornato alla luce sia del presente contratto che dei più recenti interventi normativi e giurisprudenziali in materia.
4. Sino all'adozione del regolamento si conviene che:
 - nel caso l'ente sia privo di qualunque disciplina non potrà erogare gli incentivi al personale;
 - qualora l'ente sia dotato di una previgente disciplina potrà erogare gli incentivi al personale solo dopo aver verificato che essa risulti conforme ai contenuti sia del presente contratto che dei più recenti interventi normativi e giurisprudenziali in materia.
5. L'utilizzo delle risorse decentrate all'uopo disponibili, da destinare all'incentivazione del personale, va definito in sede di CCDI economico annuale.
6. L'erogazione degli incentivi a favore del personale è strettamente correlata alla effettiva realizzazione degli obiettivi stabiliti dalla legge.
7. I titolari di posizione organizzativa potranno accedere ai relativi benefici economici alle condizioni e nelle forme previste dal CCNL.
8. Le parti danno atto che, fin quando persisterà il tetto all'ammontare delle risorse decentrate introdotto dall'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010 convertito in L.122/2010, gli enti aderenti potranno erogare gli incentivi in parola nei limiti stabiliti dalla sentenza n. 51/CONTR/11 del 04.10.2011 emessa dalla Corte dei Conti a sezioni riunite in sede di controllo.

Art. 20 – Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.
2. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente autorizzate dai competenti capisettore.
3. Ai sensi dell'art. 38, comma 3, del CCNL 14.09.2000, e tenuto conto anche di quanto previsto in materia dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. 66/2003, il massimo annuo individuale di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 01.04.1999 (n. 180 ore) può essere elevato in sede di CCDI economico annuale, per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e con riguardo ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, a 250 ore annue.
4. L'ammontare complessivo delle risorse destinabili al finanziamento del lavoro straordinario va ripartito annualmente, in sede di conferenza di organizzazione, tra i vari settori dell'ente e gestito dai rispettivi capisettore.
5. Le eventuali risorse specificamente accreditate all'ente al fine di fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, nonché quelle destinate a consentire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, sono parimenti attribuite alla gestione dei capisettore competenti per materia che provvedono anche alle relative autorizzazioni.
6. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, e quello prestato in occasione di consultazioni elettorali non concorre, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCNL 14.09.2000, ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999.
7. I compensi per lavoro straordinario, ad eccezione di quello elettorale, vanno liquidati trimestralmente, con riferimento all'attività svolta nel trimestre precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente caposettore.
8. I compensi per lavoro straordinario elettorale sono liquidati, a conclusione di tutti gli adempimenti previsti nel provvedimento di autorizzazione, sulla base del provvedimento medesimo e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.

green


9. I compensi per lavoro straordinario saranno erogati dopo aver effettuato un minimo di prestazione, oltre il proprio orario di lavoro, per un minimo di 15 minuti (quindici). La differenza inferiore ai 16 minuti (sedici) sarà comunque conteggiata a titolo di recupero.

Art. 21 – Banca delle ore

1. Al fine di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del competente caposettore, è istituita la banca delle ore.
2. Il limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo è fissato in 36 ore.
3. La fruizione va assicurata dal lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del proprio caposettore.

Art. 22 – Sviluppo delle attività formative

1. Gli enti promuovono e favoriscono forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale.
2. L'attività formativa è finalizzata a garantire che ciascun lavoratore acquisisca le specifiche attitudini culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito delle strutture cui è assegnato, ed a fronteggiare i processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa.
3. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò desunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità, per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
4. In coerenza con i principi sopra enunciati l'ente, nel dare concreta applicazione all'art. 19, comma 14, della legge 448/2001, recante disposizioni in materia di alta formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, nonché della circolare n. 12/2011 emanata dal Dipartimento della funzione pubblica in data 07.10.2011, favorisce la partecipazione dei propri dipendenti a corsi di laurea organizzati con l'impiego prevalente delle metodologie di formazione a distanza sul base della seguente disciplina:
 - i capisettore, nel limite delle risorse finanziarie assegnate a ciascuna struttura per lo sviluppo dell'azione formativa, e comunque senza pregiudicare lo svolgimento dell'ordinaria attività di formazione ed aggiornamento del restante personale possono, con specifica determina, disporre il rimborso a proprio favore della spesa complessivamente sostenuta per la loro iscrizione a corsi universitari finalizzati al conseguimento della laurea in discipline strettamente attinenti con le attribuzioni istituzionali riferite all'area di attività dei rispettivi settori. Nella suddetta determina vanno riportati gli estremi delle relative ricevute di versamento;
 - per consentire il diritto al rimborso per gli anni successivi al primo è necessario che il caposettore interessato presenti al segretario comunale, al termine di ogni anno accademico, un'apposita autocertificazione da cui risulti il superamento, sino al conseguimento della laurea, in media, di almeno tre esami universitari, con l'indicazione della votazione riportata in ciascun esame. In caso di riscontro negativo il segretario comunale attiva prontamente la procedura per il recupero dell'intera somma a suo tempo rimborsata al funzionario per l'iscrizione all'anno accademico di riferimento. L'importo recuperato tornerà ad incrementare le risorse del capitolo di bilancio inerente la formazione ed aggiornamento del personale del corrispondente settore. Il rimborso è ammissibile per un numero massimo di anni pari al doppio di quelli previsti per il corso ordinario di laurea;
 - il caposettore interessato, essendo i corsi di laurea prevalentemente impostati secondo la metodologia della formazione a distanza, può utilizzare per le proprie esigenze didattiche e di documentazione universitaria gli ausili e sistemi di comunicazione telematica in dotazione all'ente;
 - la presente disciplina è applicabile, tenuto conto delle specifiche risorse finanziarie disponibili nelle singole strutture e ferma restando comunque la priorità riconosciuta ai capisettore, anche con riferimento al restante personale. In tal caso la prescritta

Handwritten signatures and initials:
- A vertical signature on the right side of the page.
- A signature at the bottom right.
- A signature at the bottom center.

autocertificazione va presentata dal dipendente interessato al proprio caposettore che, all'occorrenza, attiva anche la relativa procedura di recupero.

5. Al perseguimento delle suddette finalità vengono destinate, annualmente, le risorse di bilancio che il CCNL e la legge consentono.
6. Le risorse destinate allo sviluppo delle attività formative e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del CCNL 01.04.1999, al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
7. L'utilizzo delle risorse disponibili viene definito annualmente, in sede di conferenza di organizzazione, mediante la predisposizione del piano annuale di formazione del personale previsto dall'art. 7-bis del D.Lgs. 165/2001.

Art. 23 – Ambiente di lavoro

1. L'ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:
 - il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
 - la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
 - la prevenzione delle malattie professionali.
2. Per mezzo del medico competente di cui al D.Lgs. 81/2008 l'ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.
3. L'ente assume, inoltre, ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili, anche mediante la rigorosa osservanza delle disposizioni sull'abbattimento delle barriere architettoniche.
4. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'ente stanziava, annualmente, apposite risorse di bilancio.

Art. 24 – Innovazione degli assetti organizzativi

1. L'evoluzione normativa, lo sviluppo tecnologico e l'applicazione del principio di sussidiarietà nell'erogazione dei servizi, possono richiedere anche l'adeguamento dell'assetto organizzativo dell'ente e la reingegnerizzazione dei procedimenti utilizzati.
2. Ritenendo che l'attuazione degli interventi di razionalizzazione delle procedure, revisione organizzativa ed innovazione tecnologica si ripercuota sensibilmente sulla qualità del lavoro e le singole professionalità, ingenerando disorientamento nel personale chiamato ad espletare nuovi compiti per i quali non possiede una specifica preparazione, si conviene di governare detti processi attraverso:
 - la valorizzazione delle potenzialità attitudinali del personale dell'ente;
 - la razionale individuazione delle figure professionali da assegnare alle strutture organizzative nelle varie posizioni di lavoro;
 - la definizione delle procedure volte a garantire, anche mediante iniziative di riqualificazione ed aggiornamento professionale, il completo recupero produttivo del personale interessato da modifiche del profilo originario.
3. Le rappresentanze sindacali vanno preventivamente informate in ordine agli interventi da attuare.

Art. 25 – Pari opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a perseguire una reale parità tra uomini e donne in ogni ente è istituito, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione e il benessere di chi lavora contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.
2. La disciplina per la costituzione, la durata ed il funzionamento del CUG, così come le sue

Green
[Signature]
[Signature]

competenze ed i rapporti con il consigliere di parità, sono regolate dalla legge e dalle linee guida contenute nella direttiva emanata il 04.03.2011 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

3. Il CUG opera in collaborazione con l'OIV o nucleo di valutazione per migliorare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la performance organizzativa e individuale.
4. L'ente è tenuto ad adottare, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, il piano triennale di azioni positive e cura l'attivazione, sul proprio sito web, di un'apposita area dedicata alle attività del CUG.
5. In particolare il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'ente, riferita all'anno precedente, concernente l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro.
6. Tale relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente.

Art. 26 – Politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio, che a sua volta va inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità della strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza. L'orario di apertura al pubblico, infine, rappresenta il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.
2. L'articolazione degli orari di cui al precedente comma 1, definita dal competente funzionario dell'ente nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali, specie in materia di relazioni sindacali, e della legge, con particolare riferimento ai contenuti del D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni, va informata ai seguenti criteri generali:
 - ottimizzazione delle risorse umane;
 - miglioramento della qualità delle prestazioni;
 - coerenza con i carichi individuali di lavoro;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi a favore degli utenti;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con gli altri uffici pubblici;
 - riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario;
 - prestazione individuale distribuita, di norma, in un arco massimo giornaliero di 10 ore;
 - sospensione della prestazione lavorativa nei giorni di rientro pomeridiano, al fine di permettere il necessario recupero psicofisico del personale, non inferiore a 30 minuti;
 - utilizzo, anche combinato, delle diverse modalità organizzative ed istituti contrattuali in materia di gestione delle politiche degli orari (flessibilità, turnazione, programmazione plurisettimanale);
 - attenta valutazione di specifiche richieste espresse da singoli dipendenti per apprezzabili motivazioni opportunamente documentate tese ad ottenere forme flessibili e differenziate, anche temporanee, dell'orario di lavoro. In tale valutazione va data, in ogni caso, priorità ai lavoratori in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, alle lavoratrici madri con figli in tenera età nonché, in coerenza con quanto disposto dall'art. 21 del presente contratto, ai dipendenti impegnati in attività formative e di studio finalizzate, in particolare, alle iniziative di alta formazione di cui all'art. 19, comma 14, della legge 448/2001. A tali richieste, che vanno formulate dal personale in modo da renderle conciliabili con le esigenze organizzative e di servizio, il competente funzionario dell'ente deve dare riscontro nel termine di 15 giorni dall'acquisizione della relativa istanza al protocollo. L'eventuale diniego, ovvero la parziale accettazione, vanno adeguatamente motivati.
3. Il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per tutto il personale dell'ente, e va accertato mediante forme di controllo obiettivo, di tipo automatizzato.
4. Al personale adibito a regimi di orario articolato in turni o secondo una programmazione plurisettimanale è applicabile, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 01.04.1999, una riduzione dell'orario stesso fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'attuazione del presente comma devono essere fronteggiati con una proporzionale decurtazione del fono per il lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti

Handwritten signatures and initials:
A large cursive signature on the right side of the page.
Below it, two sets of initials: one resembling 'AF' and another resembling 'GK'.

organizzativi.

5. La flessibilità dell'orario di lavoro sarà consentita fino alle ore 9 (nove) del mattino e per un massimo di 30 minuti (trenta) da utilizzare in ingresso o in uscita. L'ingresso dopo le ore 9,00 è consentito previo permesso concesso dal Responsabile competente.
6. La pausa mensa sarà consentita per un massimo di 2 ore (due) articolato nel seguente modo: dalle 12.30 alle 14.30 a.m..

Art. 27 – Gestione delle eccedenze di personale

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'ente è operata con l'osservanza delle procedure, e nel rispetto dei tempi, previsti dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.
2. A fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turnover, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.

Art. 28 – Lavoro temporaneo

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 2, comma 6, del CCNL 14.09.2000, nonché dagli artt. 20-21-22-23-24-25-26-27-28 e 86, comma 9, del D.Lgs. 276/2003 in materia di somministrazione di lavoro a tempo determinato, si conviene che, in caso di attivazione dell'istituto i lavoratori interessati, data la peculiare tipologia prestazionale, non debbano essere coinvolti in programmi o progetti di produttività e quindi restare esclusi dai connessi compensi incentivanti.

Art. 29 – Contratto di formazione e lavoro

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 3, comma 11, del CCNL 14.09.2000 si conviene che, nel caso di attivazione dell'istituto, i lavoratori interessati hanno diritto al trattamento accessorio previsto nell'apposito progetto formativo che deve contenere anche le risorse per il relativo finanziamento.

Art. 30 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 6, comma 10, del CCNL 14.09.2000 si conviene che il trattamento accessorio spettante al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale debba essere sempre attribuito in misura proporzionale al regime orario ridotto.
2. Tuttavia in attuazione di quanto previsto dalla legge 449/97, il trattamento accessorio spettante al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale non subirà frazionamento o decurtazione in proporzione al regime di orario ridotto.

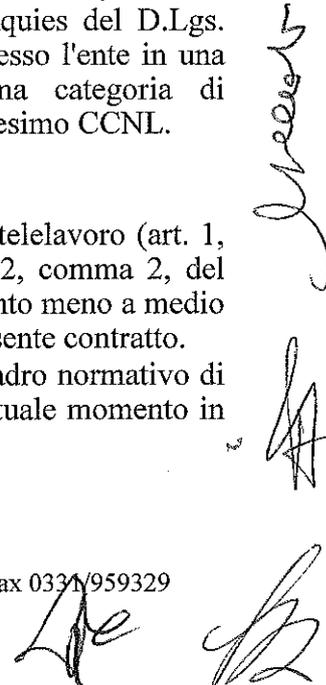
Art. 31 – Inquadramento retributivo del personale trasferito

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 28, comma 7, del CCNL 05.10.2001 si conviene, alla luce anche delle previsioni contenute nell'art. 30, comma 2-bis e comma 2-quinquies del D.Lgs. 165/2001, di non avvalersi della facoltà di collocare il personale trasferito presso l'ente in una posizione di sviluppo economico superiore, nell'ambito della medesima categoria di inquadramento, rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art. 27 del medesimo CCNL.

Art. 32 – Altre materie demandate alla contrattazione decentrata

1. Le altre materie demandate alla contrattazione decentrata, ed in particolare il telelavoro (art. 1, comma 10, del CCNL 14.09.2000) ed il trattamento di trasferimento (art. 42, comma 2, del CCNL 14.09.2000), attengono ad istituti di cui non è prevista l'attivazione, quanto meno a medio termine, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro degli enti destinatari del presente contratto.
2. Pertanto si conviene, anche in considerazione della notevole variabilità del quadro normativo di riferimento, di rinviare la definizione dei relativi aspetti disciplinatori all'eventuale momento in cui essi dovranno essere concretamente attivati.

Art. 33 – Regolamento del diritto di sciopero

The page contains several handwritten signatures. One large signature is on the right side, spanning from the Art. 31 section down to the footer. Another signature is located below it, near the Art. 32 section. In the footer area, there are two more distinct signatures, one on the left and one on the right.

1. In attuazione dell'accordo collettivo nazionale recante norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali, sottoscritto il 19.09.2002, i contingenti di personale che debbono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono individuati in ciascun ente, con riguardo ai soli servizi erogati in gestione diretta, mediante un apposito protocollo d'intesa definito contestualmente alla fase di negoziazione sindacale del primo CCDI economico annuale successivo alla stipulazione del presente contratto.
2. Il successivo protocollo d'intesa, che dovrà comunque recepire i contenuti disciplinatori del presente articolo, ai sensi dell'art. 2, comma 4, della legge 146/1990 va trasmesso dall'ente alla Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali.
3. I capisettore, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale destinato ad assicurare i servizi minimi essenziali individuati ai sensi del precedente comma 1 ricorrendo, ove possibile, al criterio della rotazione.
4. I nominativi sono comunicati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, alle rappresentanze sindacali aziendali ed ai singoli dipendenti interessati.
5. Entro 24 ore dalla ricezione della predetta comunicazione il personale individuato ha il diritto di esprimere la propria volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione.
6. Qualora il caposettore rinvenga la possibilità di accogliere la richiesta di sostituzione, comunica tempestivamente i nuovi nominativi del personale esonerato dall'effettuazione dello sciopero ai soggetti di cui al precedente comma 4.
7. Il giorno stesso dello sciopero il caposettore comunica all'Ufficio Personale i nominativi dei dipendenti che vi hanno aderito, ai fini sia della relativa trattenuta retributiva che della prescritta comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.
8. Per quanto non previsto dal presente articolo, ed in particolare per quel che concerne le modalità di effettuazione degli scioperi e le procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, si fa rinvio ai contenuti del succitato accordo 19.09.2002 ed alle altre disposizioni in materia recate dalla legge 146/1990, come modificata ed integrata dalla legge 83/2000.

Art. 34 – Clausole finali

Le parti danno atto che, nell'ambito dei distinti ruoli e responsabilità, assicureranno nei luoghi di lavoro la piena fruibilità dei diritti, libertà e prerogative sindacali in conformità alle disposizioni legislative e contrattuali nel tempo vigenti, ed in particolare nel rispetto di quanto previsto sia dalla legge 300/1970, sia dal CCNQ 7 agosto 1998 e sia dall'art.42 del D.Lgs. 165/2001.

1. Con riguardo al personale in convenzione ex art. 14 del CCNL 22.01.2004 le parti danno atto che trova applicazione quanto già stabilito al punto 4 del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. In relazione a quanto stabilito dall'art. 4, comma 4, del CCNL 22.01.2004 si conviene che, con cadenza annuale, le parti si riuniscano, su convocazione disposta dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, per verificare lo stato di attuazione del presente contratto. Nell'occasione potranno essere formulate e raccolte eventuali proposte volte a temperare l'esigenza di incrementare il livello quali-quantitativo dei servizi erogati ai cittadini, con l'interesse al miglioramento delle condizioni lavorative ed alla crescita professionale del personale.
3. Le parti, di comune accordo, possono riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro contrattuale e legislativo di riferimento, rispetto alle materie e clausole definite nel presente contratto.
4. Le parti, inoltre, si riservano di definire, in sede di CCDI economico annuale, l'utilizzo delle specifiche risorse che la legge destina all'incremento del fondo decentrato e, in particolare, quelle derivanti dall'applicazione dell'art. 16, commi 4-5-6 del D.L. 98/2011 convertito il L. 111/2011.

Art. 35 – Interpretazione autentica dei contratti collettivi decentrati integrativi

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 9, comma 5, del CCNL 22.01.2004 le parti danno atto che, qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione di un contratto collettivo decentrato

integrativo, troverà applicazione la specifica disciplina recata dal medesimo art. 9.

2. In caso di mancato accordo, troveranno applicazione gli ordinari istituti di componimento e risoluzione delle controversie previsti in materia dall'ordinamento.

Art. 36 – Clausola di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, si fa rinvio alle clausole e disposizioni previste dal CCNL, dai CCQN e dalla legge nel tempo vigenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In coerenza a quanto stabilito dagli artt. 7 e 11 del CCNL 1.4.1999 le parti rilevano, altresì, che un proficuo sistema di relazioni sindacali, improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti, deve necessariamente fondarsi su una costante e tempestiva attività informativa, nei confronti del sindacato, degli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, specie con riferimento ai processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione dei servizi comunali ed all'obbligo, recentemente introdotto dal legislatore, di svolgere in forma associata le funzioni fondamentali ex art.21, comma 3, della legge n.42/2009.

Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, programmano appositi incontri con cadenza almeno semestrale.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

DI PARTE PUBBLICA



RSU



DI PARTE SINDACALE

