COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia di Cagliari

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 110 del 26-11-2013

Oggetto: Contratto Collettivo Decentrato Integrativo. Parte normativa Triennio 2013/2015. Presa d'atto e autorizzazione alla sottoscrizione.

L'anno **duemilatredici** il giorno **ventisei** del mese di **novembre** alle ore **13:00**, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.
Partecipano i Signori:

COLLU FERRUCCIO	**SINDACO**	**P**
PIRAS STEFANO	**VICE-SINDACO**	**P**
SABIUCCIU IGNAZIO	**ASSESSORE**	**P**
MOCCI MAURO	**ASSESSORE**	**P**
ABIS MATTEO	**ASSESSORE**	**P**
ENA WALTER	**ASSESSORE**	**P**
PIBIA EDOARDO	**ASSESSORE**	**P**

presenti n. 7 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Signor COLLU FERRUCCIO in qualità di SINDACO assistito dal SEGRETARIO COMUNALE Dottor Demelas Fabrizio
Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il vigente C.C.N.L. del comparto Regioni- Enti Locali;
Visto in particolare l'art. 4 del C.C.N.L. del 22/01/2004 che stabilisce i tempi e le procedure per la stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;
Richiamato il: ,

- D.Lgs 27/10/2009, n. 150 "Attuazione della Legge 04/03/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- D.Lgs 01/08/2011, n. 141 "Modifiche ed integrazioni al D.Lgs 27/10/2009, n.150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art. 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene-anche con norme d'interpretazione autentica- sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6;

Ricordato che con deliberazione della Giunta Comunale n. 58 in data 21.05.2013 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alle trattative per la stipula del contratto decentrato integrativo di lavoro, in applicazione delle precitate normative;
Vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'adeguamento dei vigenti CCDI relativi al Triennio normativo 2013/2015 ai principi posti dalle Leggi di riforma del Lavoro Pubblico (Attuazione Art. 65 del D.Lgs 150/2009) sottoscritta dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalla RSU e dai rappresentanti sindacali della CISL, UIL E CGIL in data 22/10/2013 e trasmessa dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica;
Con voti unanimi

DELIBERA

Di prendere atto del verbale di delegazione trattante del 22.10.2013, con il quale è stato approvato la preintesa del CCDI normativo 2013/2015.
Di dare atto che il CCDI normativo per il triennio 2013/2015, si compone di n. 32 articoli e di n. 2 dichiarazioni congiunte.
Di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi dell'art. 4 comma 3 del C.C.N.L. Regioni- Enti Locali del 22/01/2004, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo- parte normativa triennio 2013/2015.
Di demandare all'ufficio Personale per i successivi e conseguenti provvedimenti.
Di dichiarare la presente deliberazione, a seguito dell'esito di separata ed unanime votazione, urgente e pertanto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4°comma, del D.Leg.vo n. 267 del 18.08.2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente	Il SEGRETARIO COMUNALE
F.to COLLU FERRUCCIO	F.to Demelas Fabrizio

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della suestesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione è stata pubblicata nel sito informatico del Comune, all'indirizzo *http://www.comune.decimoputzu.ca.it* (Albo Pretorio on-line) per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 della Legge n.267/00.
Lì,

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Demelas Fabrizio

È copia conforme all'originale.
Lì, 26 NOV. 2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
Demelas Fabrizio

COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia di Cagliari

PREINTESA RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2013/2015

Premesso che:
in data 22.10.2013 nella sede del comune di Decimoputzu ha avuto luogo l'incontro tra:
Delegazione di parte pubblica nelle persone: Presidente - dr Fabrizio Demelas

Medda Graziella	Resp. Settore Pers./Ec./Dem/Elett.	Parte pubblica
Mereu Ada	Resp. Settore E. Finanziario	Parte pubblica

R.S.U. nelle persone di:

Caddeo Monica	Rappresentante RSU
Scano Giulio	Rappresentante RSU
Schirru Giulia	Rappresentante RSU
Pili Roberto	Rappresentante RSU

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di:

Priamo Foddis	Rappr. Terr. UIL
Remo Serri	Rappr. Terr. CISL
Remo Lai	Rappr. Terr. CGIL

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegata preintesa relativa al contratto collettivo decentrato integrativo territoriale triennio 2013/2015.

COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia di Cagliari

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2013/2015

TITOLO I — DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1— Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
— D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
— D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene — anche con norme di interpretazione autentica — sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
— D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
— Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta — D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 174 del 17/12/2010;
— Sistema di Valutazione del personale, come aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 27/09/2011;
— CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

Art. 2 — Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 — Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale — di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 — Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art.5 — Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.N.L.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del C.C.N.L. del 01.04.1999 sia firmato:

- Per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione;
- Dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.01.2004 e dalla normativa vigente.

2. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del C.C.N.L., nel caso sia stato sottoscritto.

Art. 6 — Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, di competenza della contrattazione collettiva è definito, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 01.04.1999, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla

ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

3. La convocazione avverrà in forma scritta, preferibilmente a mezzo posta elettronica certificata (pec) o mezzo fax, almeno 5 giorni prima dell'incontro.

4. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale a cura dell'Amministrazione; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo, preferibilmente nel corso della seduta.

6. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell'1.04.1999 lettere d)-e)-f)-m) saranno riportati i pareri delle Organizzazioni sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabile a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

7. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti, rispettivamente, secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'01.04.1999 e 8 del CCNL dell'01.04.1999 come sostituito dall'art. 6 del CCNL del 22.01.2004.

Art. 7 — Materie oggetto di contrattazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipulazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali.

2. Sono espressamente escluse dalla contrattazione collettiva le materie previste dall'art.40, comma 1, secondo e terzo periodo, del DLgs. 30 marzo 2011 n. 165.

Art.8 — Consultazione

La consultazione preventiva delle organizzazioni sindacali avviene nelle seguenti materie:

- Macro - organizzazione,
- Disciplina generale degli uffici,
- Consistenza e variazione delle dotazioni organiche.

Art. 9 — Informazione

1. L'informazione è preventiva e scritta nelle materie oggetto di concertazione, così come disciplinate dalla contrattazione collettiva nazionale.

2. L'informazione è successiva e scritta nel caso di determinazioni inerenti la micro - organizzazione e la gestione dei rapporti di lavoro.

3. Riguardo alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU. Relativamente alle OO.SS. titolari, l'informazione è effettuata mezzo pec, fax o posta ordinaria.

Art. 10 — Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art.10, comma 2, CCNL 01.04.1999.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data o dell'orario dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unita operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

6. Le parti convengono sul fatto che l'assemblea non possa essere prevista preferibilmente in orario coincidente con quello di apertura al pubblico di uno o uffici.

Art.11 — Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

1. In applicazione dell'art. 57 del DLgs. 165/2001 l'amministrazione ha costituito "Comitato unico di garanzia per le pad opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi. Ha altresì nominato il Presidente ed approvato il Regolamento interno di organizzazione del Comitato medesimo.

Art. 12 — Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione s'impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di chi percepisce le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per chi utilizza videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie affinché, la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, cosi come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e s'impegna altresì a realizzare un piano pluriennale d'informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti circa l'evoluzione o l'insorgenza di nuovi rischi.

6. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, a quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Dlgs 151/2001, e quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi.

Art. 13 — Sevizi minimi essenziali in caso sciopero

1. In attuazione dell'accordo Collettivo Nazionale in materia dì Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali sottoscritto il 19 settembre 2002, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali.

2. I servizi pubblici essenziali fra quelli elencati nelle norme di garanzia del CCNL e il contingente di persone individuato a garantirli sono:

- Servizi cimiteriale e Servizio tecnico manutentivo(Raccolta Rifiuti Solidi Urbani): 2 unità
- Servizio stato civile: 1 unità

3 .Il responsabile del servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà una rotazione fra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo

consentano,"i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando, cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero, i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

4. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia dei funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali dei 19 settembre 2002.

Art. 14 — Formazione e aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce nell'ambito delle disponibilità di Bilancio forme d'intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. A tal fine l'Ente, per ciascun anno di valenza contrattuale, destina risorse compatibili con i limiti di legge nell'ambito e nel pieno rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente in materia di contabilità pubblica.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. e sempre entro i limiti di cui al precedente comma 2, promuove direttamente, o tramite istituzioni od associazioni preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il personale neo assunto; per i primi due mesi personale neo assunto sarà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Settore/Servizio;
- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

4. La formazione e l'aggiornamento, dovrà favorire obiettivi dì operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- La diffusione della cultura informatica e l'utilizzo di strumenti informatici;
- Lo sviluppo di profili di managerialità,
- Gli approfondimenti sulla normativa sopravvenuta e preesistente;
- La conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- La prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nelle ultime disposizioni di legge a la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e del responsabile della sicurezza protezione/prevenzione;
- Una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale, nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza;

- L'acquisizione di conoscenze a competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Art. 15 — Modi di partecipazione

1. Il personale che partecipa a corsi di formazione e aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

2. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, è autorizzato l'uso del mezzo comunale e potrà recuperare (escluso il personale titolare di posizione organizzativa) le eventuali ore eccedenti il normale orario di lavoro.

Art. 16 — Qualità del lavoro e innovazione degli assetti organizzativi: partecipazione dei dipendenti.

1. Riguardo all'obiettivo di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro a della crescita professionale del personale, si conviene che, nei casi in cui si debba procedere a innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione e utilizzazione del personale o cambiamenti delle dotazioni strutturali, l'Amministrazione fornisca adeguata e preventiva informazione sulle relative implicazioni riguardo alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti e alle eventuali modifiche dell'orario di lavoro.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I — RISORSE E PREMIALITA'

Art. 17 — 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. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del 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.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, dei 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 stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e

sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:
a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuovi servizi, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
d) accertamento e verifica anche intermedia del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base dei rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione ;
f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.
Si applica il disposto di cui all'art. 9, c. 2 bis, del D.L. 31.05.2010 n. 78, come convertito nella Legge 30.07.2010 n. 122, secondo quanto previsto dall'art. 16, c. 1 lett. b), del D.L. 06.07.2011 n. 98, come convertito nella Legge 15.07.2011n. 111 (Contenimento delle spese in materia di pubblico impiego).

Art. 18 — Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V).

CAPO II — CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 19 — Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
e) in base ai principi dell'art. 18 del D.Lgs 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui — dalla prestazione lavorativa del dipendente — discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali e prerogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
- i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza, riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo
- congedo ordinario
- permessi sostitutivi delle festività soppresse.
- recupero di lavoro straordinario.

5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro, in caso di mancato superamento del periodo di prova.

CAPO III — PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 20 — Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario aver maturato almeno 2 anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione applicato dall'Ente.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
7. Le parti prendono atto che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

CAPO IV — FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSIRELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 21— Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio mediante apposita determinazione.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, quindi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 22 — Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die. Di cui all'allegato b) del DPR 347/83 e successive modifiche è integrazioni.
2. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale ('indennità rideterminata in misura corrispondente.

Art. 23- Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete — per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 15,00. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. L'importo giornaliero è stabilito in proporzione alla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del Settore.
Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
— 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;
— 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;
— 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 e deve comportare un orario di lavoro spezzato;

L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata. E' cumulabile invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14.09.2001, come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001 che non è qualificabile quale indennità e con l'indennità di vigilanza.
3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile entro il 5° giorno del mese successivo a quello di maturazione.

Art. 24 -Turno

Sono considerati in regime di turnazione i servizi espletati in strutture che prevedono un orario in servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedano l'avvicendarsi di due o più turni lavorativi. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.
L'indennità spettante al personale turnista consiste nelle maggiorazioni orarie stabilite all'art. 22, comma5, CCNL integrativo del 14.09.2000. Tale indennità compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
L'indennità è corrisposta per le effettive prestazioni lavorative in turno, con esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.
I servizi interessati sono: Comando Polizia Municipale;

Art. 25 – Reperibilità

I turni giornalieri di reperibilità sono i seguenti:
- Settore Tecnico Manutentivo: n. 2 unità - (ore 18)
- Settore Servizi demografici: n. 2 unità – (ore 12)

L'articolazione dei turni di reperibilità è stabilita dal Responsabile del servizio interessato in modo da rispettare i seguenti vincoli:
• in caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro nell'arco di 30 minuti; • ciascun dipendente non può essere posto in reperibilità per più di 6 volte in un mese;
• ove possibile, il Responsabile del Settore assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
In caso di irreperibilità o di ritardo rispetto alla chiamata, il Responsabile del Settore disporrà una sospensione dalla reperibilità per mesi 3.

Art. 26 — Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti designati "agenti contabili" adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente a effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali — eventualmente — il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
a) media mensile di valori maneggiati fino a € 3.000,00: indennità di € 0,52 giornaliera;
b) media mensile di valori maneggiati superiore ad 3.001,00: indennità di € 0,75 giornaliera;

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Art. 27 — Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I CCNL 1.04.1999)

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 — che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità di cui al comma 1 vengono determinate come segue: per tre deleghe € 300,00, per due deleghe € 200,00, per una delega € 100,00.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente, salvo il caso di prestazione assicurata in via esclusiva.

Art. 28 — Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9.05.2006)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:
a) responsabilità istruttorie di procedimenti particolarmente complessi, correlate ad un ufficio quale unità organizzativa complessa, con trattazione di più materie diverse tra loro con conoscenza di diverse discipline - coefficiente: 1,00;
b) responsabilità correlate ad un ufficio quale unità organizzativa semplice, con trattazione di una materia specifica o particolare conoscenza di natura tecnica — coefficiente: 0,4;
c) responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro - coefficiente: 0,40.
3. L'importo dell'indennità è quantificata dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.
4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

CAPO V — COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 29 — Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) *(proventi da sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza scopo di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi, proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, contributi dell'utenza per servizi pubblici essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse e a garanzia di diritti fondamentale e k) (le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, ovvero: incentivi per la progettazione, incentivi per la pianificazione, compensi per avvocatura, recupero evasione ICI, diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria per progetti finalizzati, da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario)* del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi degli specifici regolamenti vigenti nell'ente.

TITOLO III - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 30 — Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 31 — Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

COMUNE DI DECIMOPUTZU

Provincia di Cagliari

Art. 32 — Piani di razionalizzazione

1. Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.

2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs 150/2009 in particolare al personale direttamente coinvolto.

4. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.

5. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Considerato l'attuale contesto storico nel quale la Pubblica Amministrazione, e in particolare il sistema delle Autonomie Locali, è coinvolto in un processo di cambiamenti istituzionali ed organizzativi, in buona parte condizionati da una drastica riduzione della spesa dovuta ai recenti interventi legislativi (pareggio di bilancio in Costituzione, Spending Review. Legge di stabilità ecc) le Parti convengono sull'importanza di favorire una partecipazione consapevole dei lavoratori ai processi di razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione del Comune; partecipazione da realizzarsi principalmente tramite un sistema di relazioni sindacali il più possibile condiviso, con particolare riferimento alla contrattazione decentrata integrativa, ferme restando le precise prerogative della parti stabilite dalla normativa.

Delegazione di parte pubblica nelle persone: Presidente — Dr Fabrizio Demelas
Componente — Medda Graziella
Componente — Mereu Ada

R.S.U. nelle persone: Caddeo Monica, Pili Roberto, Scano Giulio, Schirru Giulia
Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di

Signor Remo Serri	CISL FP
Signor Priamo Foddis	UIL FP
Signor Remo Lai	CGIL FP
Sig. _____	U.G.L.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono che venga riconosciuto il Buono Pasto anche nel caso di prestazioni di lavoro straordinario opportunamente autorizzato, della durata minima di ore 2 (due).