

COMUNE DI CARSOLI (AQ)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO PARTE NORMATIVA – TRIENNIO 2013/2015

A seguito del parere favorevole espresso (con nota in data 30.12.2013, Prot. n. 11712) dal Revisore dei Conti sulla ipotesi di C.C.D.I. per il triennio 2013-2015, e di cui alla "preintesa" sottoscritta in data 17.12.2013, ai fini della compatibilità delle disposizioni previste dal predetto contratto con le la contrattazione nazionale, con le norme in materia di limiti di spesa del personale ed in genere con le norme introdotte dall'art. 9 del D. L. n. 78/2010, e a seguito della deliberazione n. 124 del 31.12.2013, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comparto del Comune di Carsoli, parte normativa, per gli anni 2013/2014/2015;

Il giorno 18 marzo 2014, alle ore 16,00, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica nelle persone di :

- **Presidente:** **Dott.ssa Elena Gavazzi**
- **Componenti:** **Dott.ssa Sabrina Marzano – Resp. Servizi Generali**
Dott.ssa Anna Maria D'Andrea – Resp. Servizio Finanziario
Rag. Maria De Angelis – Resp. Servizio Tributi
Arch. Roberto Ziantoni – Resp. Servizio Urbanistico
Ing. Quinto D'Andrea - Resp. Servizio Tecnico
Com. Stefano Zazza – Resp. Servizio Vigilanza

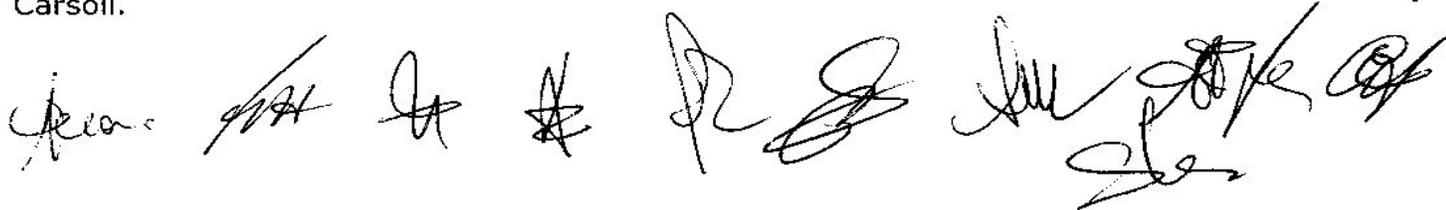
E la delegazione di parte sindacale composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL , nelle persone di:

- **Sig.ra Alessandra Cerone - CISL FP**
- **Sig. Pino De Angelis - UIL FP**

e dalla rappresentanza sindacale unitaria, nelle persone di:

- **Sig.ra Fabrizia Amici**
- **Arch. Luca Pappalardo**
- **Sig. Cipriani Antonio**

Al termine dell'incontro le parti, come sopra indicate hanno sottoscritto l'allegato al Contratto Collettivo nazionale Integrativo per il triennio 2013/2015 del Comune di Carsoli.



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL
COMPARTO
PARTE NORMATIVA – TRIENNIO 2013/2015**

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 dalla 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'art. 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'art. 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 " misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare art. 9, commi 1, 2 bis, 17, 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di G.C. n. 34 del 23.04.2012;
- Nuovo Sistema di Valutazione di cui al Titolo IV del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi;
- CCNL - Comparto regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009;

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs.150/2009 e dal successivo correttivo D. Lgs. 141/2011, anche relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D. Lgs. 141/2001).

Art. 2 – Ambito di applicazione ed efficacia

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - in servizio presso l'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato , a tempo determinato -ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Esso ha validità triennale per gli anni 2013/2014/2015.



3. 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.
4. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia a far dal 01.01.2013.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto decentrato, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi su cui si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma, ed ove possibile, entro 30 giorni dalla richiesta avanzata.
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 stesso, solo con il consenso delle parti interessate.*

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

1. Al fine di assicurare la necessaria programmazione degli interventi e il corretto utilizzo dei fondi disponibili, si conviene che:
 - il presidente della delegazione di parte pubblica promuove tempestivamente il procedimento di contrattazione decentrata, nel rispetto delle modalità e dei tempi previsti dal CCNL, convocando tutti i soggetti aventi diritto e ricercando una possibile intesa con i componenti della delegazione di parte sindacale del Comparto, sulla data di convocazione;
 - con riguardo alla negoziazione sull'utilizzo delle risorse annuali, l'Ente disporrà che il funzionario competente, nel mese di ottobre di ogni anno, provveda 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;
 - 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:
 - presentazione della piattaforma di CCDI, relativo al rinnovo contrattuale;
 - emanazione degli atti di indirizzo, da parte degli Organi di vertice dell'Amministrazione, al Presidente della delegazione trattante;
 - 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 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, nei 15 giorni successivi alla firma dell'ipotesi;
 - 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, entro 15 giorni dal parere dei revisori dei conti;
 - convocazione, da parte del presidente della delegazione trattante, delle rappresentanze sindacali per la stipulazione del contratto decentrato, entro la settimana successiva all'autorizzazione alla stipula ;
 - 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 dai 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.
 4. E' fatto divieto di stipulare intese sull'utilizzo delle risorse annuali in contrasto con le norme, i tempi e i criteri contenuti del CCDI . Ove ciò dovesse avvenire le clausole contrastanti, fermo restando quanto stabilito dal successivo art. 36, comma 1, sono nulle e daranno luogo all'azione di rivalsa nei confronti dei responsabili.
 5. 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 - Relazioni sindacali

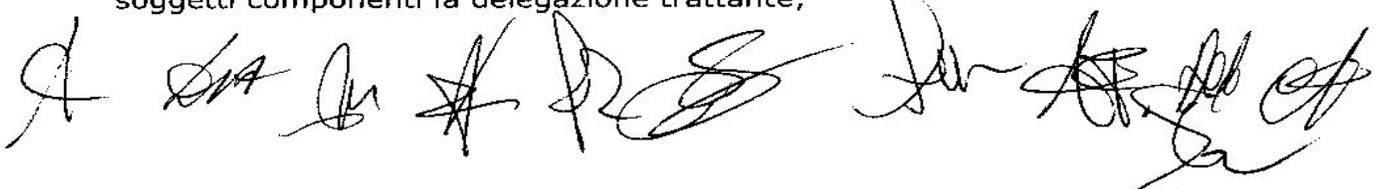
1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dai vigenti CC.CC.NN.LL. dal presente C.C.D.I. e dalla legge.

2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D.Lgs. 165/2001 e dai CC.CC.NN.LL. nel rispetto di quanto espressamente introdotto con il D.Lgs. 150/2009 e il D.Lgs. 141/2011.

3. Allo Scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base del sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al precedente comma 1, le parti convengono quanto segue:

a) Vengono assicurati tutti gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi delle normative sopraccitate;

b) Le parti si impegnano a garantire la disponibilità per la convocazione della delegazione trattante entro 15 giorni ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza. In ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere concordate tra i soggetti componenti la delegazione trattante;



- c) Per ogni incontro dovrà essere espressamente previsto l'ordine del giorno, eventuali modifiche intervenute successivamente dovranno essere comunicate ai soggetti interessati;
- d) Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;
- e) Al fine di dare concreta attuazione a quanto convenuto tra le parti, gli accordi intervenuti, una volta esperite le procedure previste dal vigente C.C.N.L., verranno trasmessi agli uffici competenti per la loro attuazione secondo modalità e tempi che garantiscano l'effettività dei contenuti decisi con l'accordo;
- f) Presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali è conservata una raccolta degli accordi sindacali e dei verbali ai quali hanno accesso tutti gli interessati;
- g) Al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Amministrazione concede alle rappresentanze sindacali l'utilizzo di uno spazio per le comunicazioni ai dipendenti.

Art. 6 - Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono previsti dall'art. 9 del C.C.N.L. 01/04/1999. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dal comma 2 del citato art. 9 nonché quelli derivanti dal presente accordo..
2. Le ore di permesso sindacale per l'effettuazione delle assemblee e per le agibilità dei rappresentanti sindacali verranno quantificate annualmente in base a quanto previsto dai CC.CC.NN.L.L. e dal C.C.N.Q.
3. Alla gestione di tale monte ore è affidato alle OO.SS. e alla R.S.U., secondo quanto previsto dall'accordo collettivo quadro per la costituzione delle R.S.U. e dal contratto collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali, che comunicheranno formalmente ogni utilizzo di permessi sindacali all'Ufficio personale.

Art. 7 – Quantificazione delle risorse

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, dello sviluppo delle risorse umane, al finanziamento del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla performance, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto è di esclusiva competenza dell'Amministrazione Comunale.

1. Nel triennio di riferimento (2013/2015) la quantificazione delle risorse 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 e delle eventuali successive modifiche normative.

Art. 8 - Utilizzo delle risorse decentrate

1. L'utilizzo delle risorse decentrate di cui al precedente art. 7. è disposto per finanziare i seguenti istituti:

- a. Indennità di turno;
- b. Indennità di rischio;
- c. Indennità di reperibilità;
- d. Indennità di maneggio valori;
- e. Indennità di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 15/09/2000;
- f. Indennità di cui all'art. 24, comma 5, del CCNL 15/09/2000;
- g. Risorse destinate a compiti che comportano specifiche responsabilità;

- h. Risorse previste da specifiche disposizioni di legge;
- i. Performance individuale e collettiva;

Art. 9 – Premi legati al merito e all'incremento della professionalità-

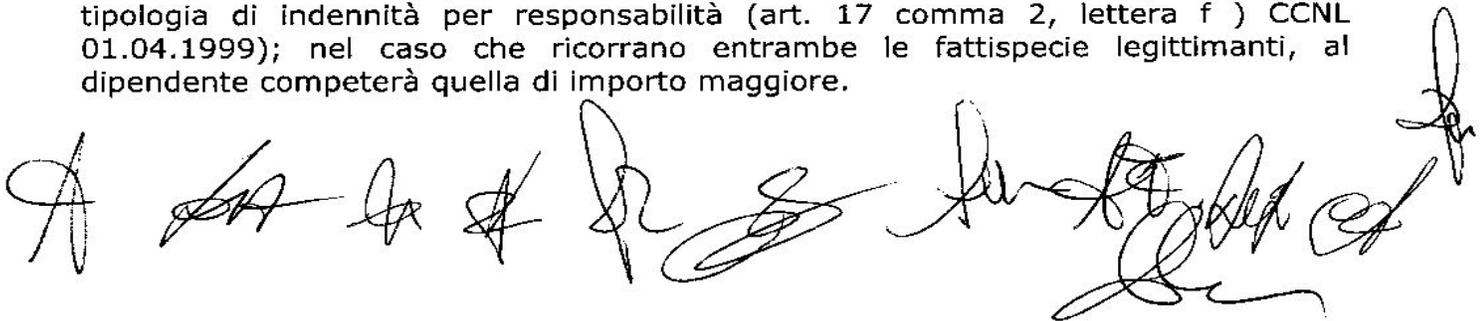
1. L'istituto, previsto dall'art. 31, comma 3, del D.Lgs. 150/2009, trova applicazione per tutto il personale a tempo indeterminato, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, nonché per il personale a tempo determinato che abbia prestato servizio almeno per l'intero anno solare di riferimento.
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, entro il mese di marzo, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

Art. 10 – Progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica si applica a tutto il personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009.
2. In sede di accordo 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 con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane.
3. L'attribuzione delle PEO avviene, nei limiti delle risorse destinate allo scopo, secondo la disciplina contenuta nel vigente Sistema di valutazione, e con le modalità di cui all'art. 36 del vigente "Regolamento Uffici e servizi", a cui si fa integrale rinvio.
4. Il valore economico della progressione economica è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

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;
 - b) compensa le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge)La suddetta indennità non compete ai dirigenti e incaricati di PO.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile ed Anagrafe;
 - € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
4. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2, lettera f) CCNL 01.04.1999); nel caso che ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.



6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni)

Art. 12 – Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Ai sensi dell'art.25 del D.Lgs. 150/2009, la professionalità sviluppata ed attestata dal Sistema di valutazione della performance di cui al vigente Regolamento Uffici e Servizi 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 1.4.1999, come sostituito dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006, nonché dall'art.17, comma 2, lettera i), del CCNL 1.4.1999, come aggiunto dall'art.36, comma 2, del CCNL 22.1.2004, può trovare applicazione nei riguardi del personale ascritto alle categorie B-C-D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, nei confronti di posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate 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, l'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. La fattispecie alla quale i responsabili dovranno fare riferimento riguarda dipendenti ai quali sia stato conferito con apposito atto formale la responsabilità di unità organizzativa o equiparabile e comunque riferita a responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria delle mansioni, tenuto presente che la dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabili del procedimento". A decorrere dall'1.1.2013 i Responsabili di Servizio, 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 a 70/100.
3. 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 capo servizio deve procedere tempestivamente alla relativa revoca.
4. La somma destinata a tale compenso, in sede di delegazione trattante, sarà ripartita tra il personale incaricato tenendo conto dei punteggi attribuiti in applicazione dei criteri di seguito indicati.
5. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, le parti concordano di approvare i seguenti indicatori di pesatura secondo i criteri riportati nelle seguenti tabelle:

30 punti	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA
40punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
30 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

Punti	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA - 30 PUNTI
30	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti degli incarichi.

20	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti degli incarichi.
10	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B che vengono investiti degli incarichi.

Punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' - 40PUNTI
40	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
25	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	LIVELLO DI AUTONOMIA - 30 PUNTI
Da 16 a 30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Da 6 a 15	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
Da 1 a 5	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

Art. 13 - Bonus annuale delle eccellenze

1. L'istituto, introdotto dall'art.21 del D.Lgs. 150/2009, non previsto nel vigente CCNL, **verrà attivato successivamente alla sua disciplina nel CCNL.**

Art. 14 - 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. 15 - Premio di efficienza

2. L'istituto, introdotto dall'art.27 del D.Lgs. 150/2009, rimane disciplinato dal vigente accordo sulla produttività collettiva e verrà rivisto solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

Art. 16 - Indennità di turno

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.

2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo al realizzarsi di tutte le condizioni richieste dal succitato art.22 del CCNL 14.9.2000 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 capo servizio.
4. Nel caso di effettuazione di prestazione lavorativa in turno in occasione di festività infrasettimanale, al lavoratore è corrisposta solo l'indennità per turno festivo mentre nel caso in cui il lavoratore turnista effettui prestazioni lavorative anche nel giorno assegnato per il riposo settimanale ha diritto solo all'applicazione della disciplina dell'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, in relazione al numero delle ore lavorative rese. Nel caso in cui il lavoratore sia inserito in un turno che, nell'ambito delle ore settimanali di lavoro dovute comprenda anche la domenica, con conseguente fruizione del riposo settimanale in altro giorno della settimana successiva, allo stesso, nel caso di lavoro domenicale, dovrà essere corrisposto solo il compenso per turno festivo di cui all'art.22, comma 5, secondo alinea del CCNL del 14.9.2000.

Art. 17 - Indennità di rischio

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.37 del CCNL 14.9.2000.
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, elencate a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - conduzione di macchine operatrici;
 - conduzione di scuolabus;
 - raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti;
 - manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione;
 - lavori di segnaletica stradale in presenza di traffico o esalazioni chimiche nocive;
 - potatura di alberi e siepi con l'utilizzo di apparecchi a motore, scale cestelli e simili;
 - attività edili e di cantiere;
 - attività di scavo, di inumazione ed esumazione salme;
 - gestione degli impianti di depurazione;
 - gestione delle centrali termiche;
 - gestione di cucine e mense;
 - interventi di disinfestazione 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 al rischio.
4. 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 dell'attestazione del competente capo servizio in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose.
5. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08, convertito in legge 133 /08 la misura dell'indennità va rapportata ad 1/26 pro die.

Art. 18 - Indennità di reperibilità

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.23 del CCNL 14.9.2000, può essere attivato dall'ente, nell'ambito delle risorse

A series of handwritten signatures in black ink, including a large 'A' on the left, followed by several cursive signatures, and a signature on the right side of the page.

annualmente destinate, 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. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai periodi in reperibilità svolti nel mese precedente, sulla base del piano di reperibilità predisposto dal competente capo servizio e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio .
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.

Art. 19 – Indennità per maneggio valori

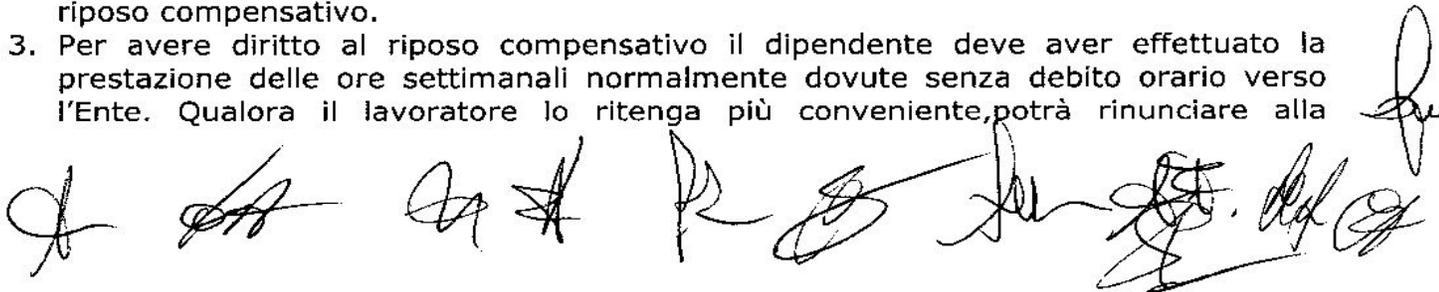
1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.36 del CCNL 14.9.2000.
2. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.
3. La relativa indennità viene stabilita in € 1,55 max al giorno, e compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori.
4. 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.
5. In relazione alle somme gestite, l'indennità giornaliera verrà erogata nella misura seguente:
 - a) Euro 1,55 per maneggio valori non inferiore ad € 15.000,00 annui;
 - b) Euro 1,30 per maneggio valori non inferiore ad € 8.000,00 annui;
 - c) Euro 0,70 per maneggio valori non inferiore ad € 3.000,00 annui.

Art. 20 – Indennità per orario ordinario di lavoro festivo-notturno-festivo notturno

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999, è disciplinato anche dall'art.24, comma 5, del CCNL 14.9.2000.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettivo svolgimento di 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 ,preventivamente attestata dal responsabile del servizio.

Art. 21 – Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale

1. L'istituto, previsto dall'art.24, comma 1, del CCNL 14.9.2000, è disciplinato anche dall'art.14 del CCNL 5.10.2001.
2. Al dipendente che non può godere del riposo settimanale perché trattenuto un servizio, compete la corresponsione della paga oraria con le maggiorazioni eventualmente dovute per lavoro festivo,notturno ecc. spettanti e ad un giorno di riposo compensativo.
3. Per avere diritto al riposo compensativo il dipendente deve aver effettuato la prestazione delle ore settimanali normalmente dovute senza debito orario verso l'Ente. Qualora il lavoratore lo ritenga più conveniente, potrà rinunciare alla



giornata di riposo compensativo conservando il diritto alla corresponsione delle ore prestate e delle indennità dovute per legge.

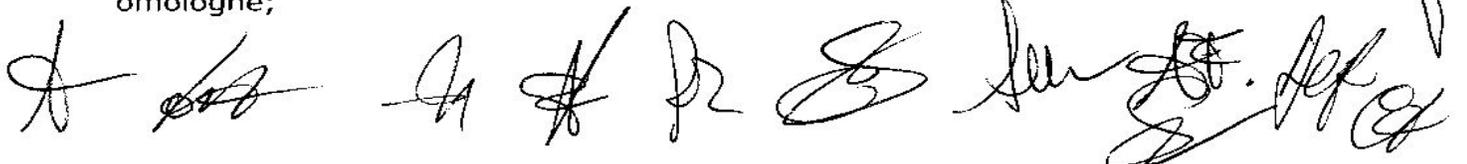
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività straordinaria in giorni di riposo settimanale svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente capo servizio.

Art. 22 – Indennità di disagio

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera e), del CCNL 1.4.1999, è applicabile solo nei confronti del personale appartenente alle categorie A-B-C, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.
2. L'indennità compete per le prestazioni di lavoro in condizioni di particolare disagio, per ogni ora di effettiva esposizione, nella misura, su base mensile, di € 25,00.
3. L'indennità del presente articolo intende compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate derivanti da:
 - a. esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.);
 - b. esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
 - c. esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psicologicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
 - d. esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e/o criticità;
 - e. esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.
4. l'indennità compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività comportante disagio.
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 dell'attestazione del competente responsabile di servizio in ordine all'effettivo espletamento della prestazione.

Art. 23 – Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun servizio in base a quanto stabilito dal vigente regolamento uffici e servizi.
3. Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere :
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;



- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
4. I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.
 5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dai singoli responsabili di servizio in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente,

Art. 24 – Banca delle ore

1. Detto istituto è istituito al fine di consentire al personale di fruire, previo accordo preventivo con il responsabile del settore, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese; ovvero di poter fruire di permessi orari per visite specialistiche o esami strumentali da rapportarli a giorni di assenza per malattia. Qualora detti permessi vengano fruiti durante l'orario di apertura al pubblico, la loro fruizione è condizionata al nulla osta del responsabile del servizio.
2. La fruizione del riposo compensativo è normalmente concordata (e in mancanza di accordo, a richiesta del dipendente) entro l'anno di competenza e comunque non oltre 2 mesi dell'anno successivo. (Non è consentita alcuna monetizzazione)
3. La fruizione delle 36 ore annuali di permesso personale darà luogo al recupero compensativo entro l'anno di riferimento e, ove ciò non sia possibile, non oltre i primi due mesi dell'anno successivo.

Art. 25 – 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 di tutto il 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 e a fronteggiare i processi di riordino istituzionale e di ristrutturazione dei servizi.
3. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò assunti 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 7.10.2011, favorisce la partecipazione dei propri dipendenti a corsi di laurea organizzati con l'impiego prevalente delle metodologie di formazione a distanza.
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 1.4.1999, 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. 26 – Ambiente di lavoro

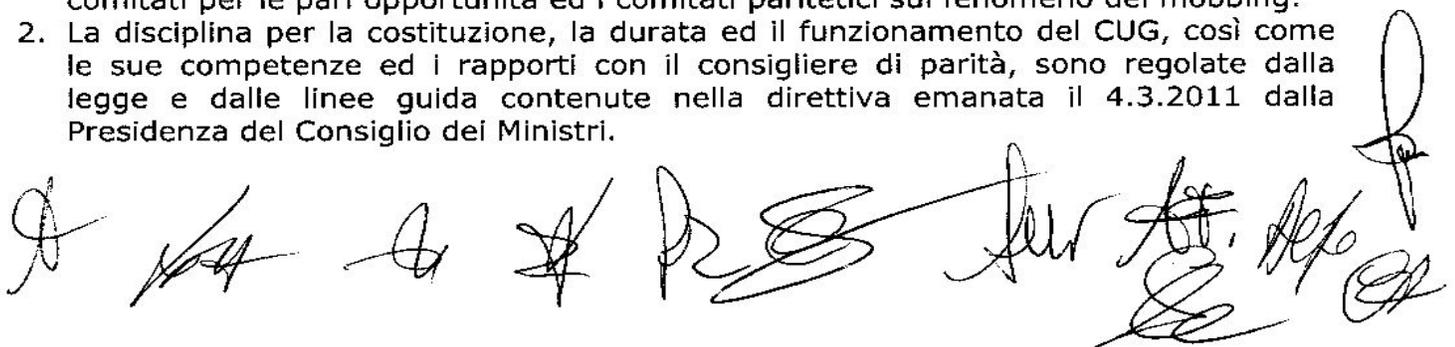
1. L'ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:
2. il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
3. la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
4. la prevenzione delle malattie professionali.
5. 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.
6. 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.
7. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'ente stanZIA, annualmente, apposite risorse di bilancio.

Art. 27 – 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:
3. la valorizzazione delle potenzialità attitudinali del personale dell'ente;
4. la razionale individuazione delle figure professionali da assegnare alle strutture organizzative nelle varie posizioni di lavoro;
5. 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.
6. Le rappresentanze sindacali vanno preventivamente informate in ordine agli interventi da attuare.

Art. 28 – 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 del benessere di chi lavora e 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 competenze ed i rapporti con il consigliere di parità, sono regolate dalla legge e dalle linee guida contenute nella direttiva emanata il 4.3.2011 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.



3. Il CUG opera in collaborazione con il Nucleo di Valutazione per migliorare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la performance organizzativa e individuale.
4. Ciascun 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. 29 – Politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è stabilito in funzione dell'efficienza dei servizi e del soddisfacimento dei bisogni degli utenti.
2. Nel determinare l'articolazione dell'orario di servizio si tengono in considerazione, ove possibile, le esigenze del personale che, per documentati motivi, chiede di utilizzare forme flessibili di lavoro, anche per periodo limitati, e comunque compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. E' data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e/o familiare con figli in età scolare o comunque con handicap.

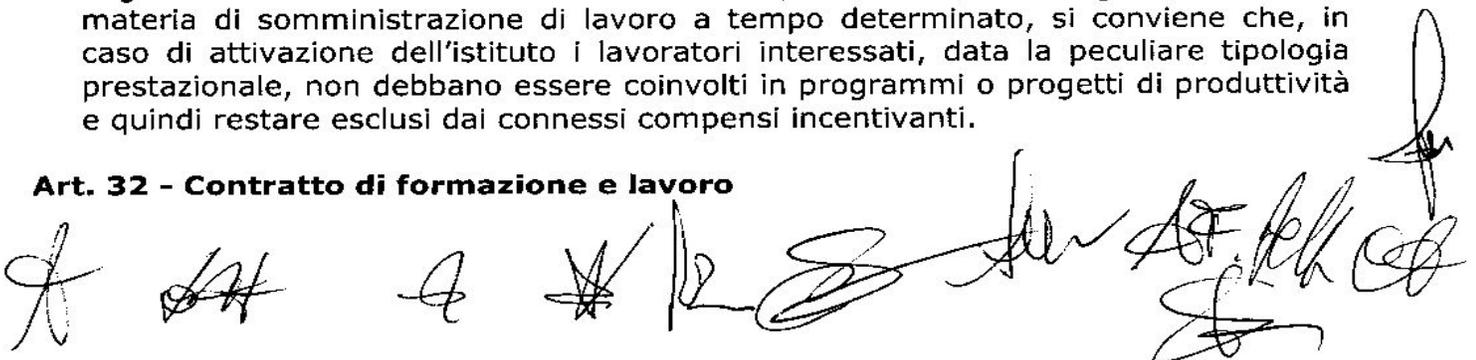
Art. 30 – Gestione delle eccedenze di personale

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. Al 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 sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.
3. Prima della eventuale dichiarazione di eccedenza di personale andranno verificate tutte le esigenze organizzative dell'Ente e le procedure atte ad un diverso impiego del personale all'interno dell'Ente.
4. L'eventuale dichiarazione di eccedenza di personale, comporta l'impossibilità, da parte dell'Ente, di assunzioni di personale di pari categoria ,anche a tempo determinato e l'impossibilità di conferire a terzi i servizi dove sono state rilevate le eccedenze.

Art. 31 – Lavoro temporaneo

1. In relazione a quanto disposto dall'art.2, comma 6, del CCNL 14.9.2000, 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. 32 – Contratto di formazione e lavoro



1. In relazione a quanto disposto dall'art.3, comma 11, del CCNL 14.9.2000 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. 33 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In relazione a quanto disposto dall'art.6, comma 10, del CCNL 14.9.2000 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.

Art. 34 – Inquadramento retributivo del personale trasferito

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 28, comma 7, del CCNL 5.10.2001 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. 35 – 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 14.9.2000) ed il trattamento di trasferimento (art.42, comma 2, del CCNL 14.9.2000), 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. 36 – Assemblee

1. Nel rispetto del limite massimo delle 12 ore, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL e del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, comunicano, di norma, almeno 3 giorni prima e, comunque, in casi particolari, entro 24 ore dalla data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.
2. L'assemblea può interessare la generalità dei dipendenti; singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche e profili professionali; dipendenti appartenenti ad una singola sigla sindacale.
3. L'Amministrazione fornisce idonei locali per lo svolgimento delle riunioni.
4. Il personale che opera fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento sia per l'andata sia per il ritorno. il tempo di percorrenza e l'eventuale automezzo utilizzato, saranno considerati trascorsi in servizio e

Art. 37 – Clausole finali

1. Ai fini di rafforzare l'osservanza dei contenuti del presente contratto, specie con riferimento ai termini entro cui i funzionari debbono assicurare le funzioni di rispettiva competenza, il presidente della delegazione di parte pubblica raccoglie



eventuali segnalazioni in ordine a ritardi, inadempienze, violazioni o difformi applicazioni e le trasmette sia al nucleo di valutazione che al revisore dei conti dell'ente per le valutazioni ed iniziative rientranti nelle loro attribuzioni.

2. In relazione a quanto stabilito dall'art.4, comma 4, del CCNL 22.1.2004 si conviene che, con cadenza annuale, le parti si riuniscano, su convocazione disposta dal presidente della commissione trattante, per verificare lo stato di attuazione del presente contratto. Nell'occasione potranno essere formulate e raccolte eventuali proposte volte a contemperare l'esigenza di incrementare il livello qualitativo 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.

Art. 38 – Clausola di rinvio

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

Contratto stipulato il 18.03.2014 a seguito delibera G.U. n. 124 del

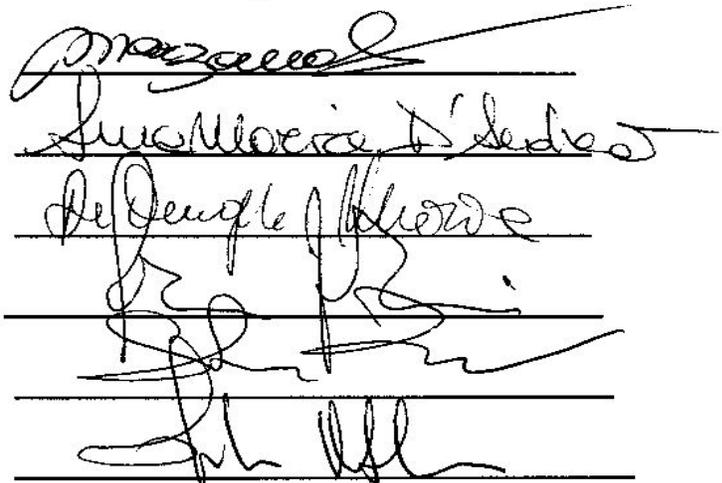
31.12.2013

La delegazione di parte pubblica

Il Presidente



I componenti



I componenti della delegazione di parte sindacale

Le Segreterie Territoriali

Accone

Roberto Goffe

I componenti la r.s.u

[Signature]

[Signature]

[Signature]

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

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.

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 annuale.

The image shows seven handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains four signatures, and the bottom row contains three. The signatures are stylized and vary in complexity, representing the different parties to the agreement.