



COMUNE DI CANNETO SULL'OGLIO (Provincia di Mantova)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2015 - 2017

Il giorno **31 del mese di Dicembre 2015** a seguito degli incontri tra:

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA, nominata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 43 in data 30 marzo 2006, in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 5, comma 2, e all'art. 10, comma 1, del C.C.N.L. 01/04/1999 e s.m.i., come segue:

Presidente – Segretario comunale Dott. Giuseppe Capodici

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI nelle persone di:

Sig. Chiricone Umberto (FP CGIL)	assente
Sig. ^{ra} Chittolini Cesira (CISL FP)	presente
Sig. ^{ra} Biacca Paola (UIL FPL)	presente
Sig. Mattanza Alessandro (DiCCAP SULPM)	presente

e

LA DELEGAZIONE SINDACALE - RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA
composta da:

Sig. Somenzi Daniele	presente
Sig. ^{ra} Pugliese Anna Maria	presente
Sig. Castellucchio Emiliano	presente

si conviene e si stipula quanto segue:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel vigente contesto normativo e contrattuale e 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 e le clausole contenute nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

2. La delegazione trattante di parte pubblica segue le direttive formulate dalla Giunta Comunale nel rispetto delle strategie definite annualmente dall'Amministrazione.
3. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto dalle parti è immediatamente efficace quando, a seguito di convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2, del C.C.N.L. 01/04/1999, sia firmato:
 - per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. che hanno partecipato alla contrattazione decentrata,
 - dal Presidente della delegazione di parte pubblica.
4. Nel caso la R.S.U. non sia ancora stata costituita o si sia dimessa, il C.C.D.I. potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili alla elezione della R.S.U.
5. L'eventuale mancata sottoscrizione da parte dai rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale, non inficia comunque l'efficacia del C.C.D.I., nel caso sia stato sottoscritto dalla R.S.U.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2015.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e dei 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, 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 unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica 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 tal 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 10 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, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Nel triennio di riferimento 2015 - 2017 la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalla normativa vigente, tenuto conto di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.
3. Le **risorse variabili** di cui all'**art. 15, comma 2**, del C.C.N.L. 01/04/1999 (confermate nell'ambito dell'**art. 31, comma 3**, del C.C.N.L. 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 ripetute valutazioni con cadenza almeno annuale da parte dell'Amministrazione.
4. Il finanziamento di tali *risorse variabili* può avvenire solo a seguito di certificazione positiva da parte del Nucleo di Valutazione.

Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti, l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo, potranno essere destinati al finanziamento di quote di produttività individuale.

Le **risorse variabili** di cui all'**art. 15, comma 5**, del C.C.N.L. 01/04/1999 riferite all'attivazione di nuovi servizi o per implementare 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 stanziati 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 essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), 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; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato all'entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;

- f) in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e dei risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione individua i seguenti strumenti di premialità:
- a) i premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della prestazione individuale, ovvero i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. produttività), istituito per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche orizzontali, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance 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, lettera k) del C.C.N.L. 01/04/1999 (si veda successivo Capo V).

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

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da C.C.N.L. e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "Fondo risorse decentrate") 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 dettati dalla vigente normativa, il sistema di valutazione del personale deve 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 dal Nucleo 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 uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - 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 ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione e pianificazione strategica da parte della Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio periodico;
 - verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - controllo e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance 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.
3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
 4. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto che i fondi sono resi disponibili nell'ambito degli strumenti di programmazione approvati dall'Ente. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo sulla base delle esigenze e secondo le strategie definite annualmente dall'Amministrazione.
 5. La quota destinata a compensare la **“produttività”** (art. 17, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. 01/04/1999) dovrà essere ripartita tra il personale destinatario, sia a tempo indeterminato che determinato, sulla base dei seguenti criteri:
 - secondo metodi meritocratici, tenuto conto degli obiettivi e dei programmi indicati dall'Amministrazione, utilizzando come parametri di valutazione, il grado di autonomia nello svolgimento degli adempimenti di competenza dell'ufficio di appartenenza, la capacità di adattamento e di apportare innovazioni per una migliore organizzazione del proprio lavoro, l'apporto individuale all'andamento dell'ufficio, la collaborazione attiva, la flessibilità ed adattabilità alle esigenze dell'ente, l'atteggiamento propositivo e creativo nella soluzione di problematiche, la capacità di relazioni col pubblico e collaborazioni interpersonali tra colleghi ecc....;
 - i compensi devono essere mirati ad incentivare le capacità e le professionalità del dipendente e, più in generale, la produttività collettiva, il miglioramento dei servizi, il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale o progettuale delle strutture dell'Ente nonché la realizzazione di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative;
 - la valutazione individuale dei singoli dipendenti sarà definita attraverso le schede di valutazione compilate dai rispettivi Responsabili di Servizio;

- in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time), la quota di produttività individuale dovrà essere rapportata alla percentuale lavorativa;
- 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;
- il compenso legato alla produttività è riconosciuto in relazione ad una **presenza in servizio non inferiore a 6 mesi**, periodo di tempo valutato congruo ai fini della partecipazione agli obiettivi di innovazione e/o mantenimento, in relazione alla qualità e alla quantità di tale partecipazione, come valutata dal responsabile;
- il compenso medesimo viene proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per almeno 60 giorni complessivi, con riferimento ad uno o più periodi anche non continuativi, tenuto conto che la presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 360 giorni (sono inclusi quindi i giorni festivi o non lavorativi ricadenti nel periodo di assenza, il mese intero di assenza viene considerato pari a 30 gg.).

Più precisamente:

- per assenze inferiori a 60 gg. la produttività viene calcolata su 360 gg.,
 - per assenze tra 60 gg. e 180 gg. la produttività viene proporzionata,
 - per assenze superiori a 180 gg. (anche legate all'assunzione/cessazione in corso d'anno) la produttività non spetta;
- si considerano presenza in servizio tutte le assenze e i permessi previsti dalla Legge e dai C.C.N.L. vigenti quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: il congedo di maternità (compresa l'interdizione anticipata dal lavoro) e di paternità, i permessi per lutto, per donazione di sangue e midollo osseo, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge 5 febbraio 1992 n. 104.;
 - riducono la produttività: la malattia, escluso l'infortunio sul lavoro, l'aspettativa non retribuita, la maternità facoltativa, il congedo biennale di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs n. 151/2001;
 - La quota di produttività individuale verrà calcolata in base al punteggio ottenuto dal dipendente nella sua scheda di valutazione, redatta dal proprio Responsabile sulla base del nuovo Sistema di valutazione adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 78 del 26/11/2015.
6. In base all'art. 52, comma 4, del C.C.N.L. 14/09/2000, come sostituito dall'art. 10 del C.C.N.L. 09/05/2006, in tutti i casi in cui occorre retribuire una prestazione lavorativa in relazione ad un giorno non lavorato, per la determinazione del valore economico della retribuzione giornaliera trova applicazione la regola del "divisore 26".
7. Ai fini dell'applicazione dell'art. 71, comma 1, della Legge 06/08/2008, n. 133 (conversione in Legge, con modificazioni, del Decreto-legge 25/06/2008, n. 112), i risparmi derivanti dalla mancata erogazione del trattamento accessorio durante i primi dieci giorni di malattia del dipendente costituiscono economie di bilancio e non possono essere utilizzati per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 - 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 dalla vigente normativa recepita dall'Ente nel proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. Il Comune di Canneto sull'Oglio riconosce le progressioni economiche (c.d. progressioni orizzontali) sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro, nel numero e per la quota di risorse da destinare all'istituto stabiliti dall'Amministrazione comunale e discussi con la delegazione trattante di parte sindacale in sede di accordo annuale, e nei limiti previsti dalla normativa e dalle risorse finanziarie disponibili.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.
4. In esito ai processi di misurazione e valutazione della performance, vengono assegnate le progressioni economiche secondo i criteri definiti dall'art. 5 del C.C.N.L. 31/03/1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio "Disciplinare sul sistema permanente di misurazione e valutazione della performance" cui si fa integrale rinvio.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 9 – 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 a orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio del Settore di appartenenza.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato, con cadenza almeno annuale, a cura del Responsabile di Servizio competente.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un anno intero di servizio, di conseguenza saranno opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e ai giorni di effettivo servizio, secondo la disciplina di cui al presente C.C.D.I., di seguito specificata.

Art. 10 – Indennità di Comparto

1. Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico, con l'art. 33 del C.C.N.L. del 22/01/2004 è stato istituito un compenso denominato "Indennità di Comparto".
2. Tale indennità, avente carattere di generalità e natura fissa e continuativa, viene corrisposta per dodici mensilità.
3. L'indennità di comparto è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Essa non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di fine servizio. Le quote di indennità prelevate dalle risorse decentrate sono

riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse stabili (art.31, comma 2, del C.C.N.L. 22/01/2004) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale dipendente, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.

4. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni destinate alla copertura di posti vacanti negli anni 2002 – 2003 e di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del C.C.N.L. del 22/01/2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
5. Egualmente non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, secondo i criteri sopra descritti.
6. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del C.C.N.L. del 22/01/2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Art. 11 – Indennità dovuta al Personale dell'Asilo Nido ai sensi dell'art. 31, comma 7, del C.C.N.L. 14/09/2000

1. Per l'applicazione dell'istituto si rinvia a quanto disposto dall'art. 31, comma 7, del C.C.N.L. 14/09/2000:

“7. Al personale educativo degli asili nido è confermata l'indennità professionale di L. 900.000 annue lorde (ora € 464,81), prevista dall'art. 37, comma 1, lett. c) del C.C.N.L. del 06/07/1995. Allo stesso personale compete altresì, a decorrere dal 31.12.1999, un'indennità di L.120.000 mensili lorde (ora € 61,98), per 10 mesi di anno scolastico. Al relativo onere si fa fronte utilizzando le risorse indicate nell'art. 15 del C.C.N.L. dell'01/04/1999. Tale ultima indennità costituisce trattamento economico accessorio, incide solo sulla seconda quota di pensione, non è valutabile ai fini del trattamento di fine rapporto e non incide su altri istituti di carattere economico”.

2. Al personale educativo dell'Asilo Nido è pertanto riconosciuta mensilmente, con finanziamento a carico dell'art. 15 del C.C.N.L. 01/04/1999, l'indennità annua di € 619,80 ripartita su 10 mensilità (esclusi i mesi di luglio e agosto).

Art. 12 – Indennità dovuta al Personale dell'Asilo Nido ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. 05/10/2001

1. Per l'applicazione dell'istituto si rinvia a quanto disposto dall'art. 6 del C.C.N.L. 05/10/2001, visto l'articolo precedente:

“1. Con decorrenza dal 2001, l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. c) e d) del C.C.N.L. del 06/07/1995 è incrementata di L 660.000 annue lorde (ora € 340,92); ai relativi maggiori oneri si fa fronte con le risorse dell'art. 15 del C.C.N.L. dell'01/04/1999, ed in particolare con gli incrementi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 4”.

2. Al personale educativo dell'Asilo Nido è pertanto riconosciuta mensilmente, con finanziamento a carico dell'art. 15 del C.C.N.L. 01/04/1999, l'indennità annua di € 340,92 ripartita su 12 mensilità.

Art. 13 – Indennità di turno

1. La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente (art. 22 del C.C.N.L. 14/09/2000 e s.m.i.) è istituita nelle corrispondenti strutture comunali che necessitano di tale articolazione.

2. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere, pertanto le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Nel caso di personale impiegato in servizi in turno che utilizza permessi di astensione dal lavoro previsti dalla vigente normativa, le maggiorazioni di cui all'art. 22 del C.C.N.L. 14/09/2000 verranno corrisposte unicamente per le ore di effettiva presenza in servizio.
4. L'orario di servizio giornaliero della struttura deve essere, secondo il disposto di cui all'art. 22 del C.C.N.L. del 14/09/2000, di almeno 10 ore.
5. Al personale adibito ai servizi sopra indicati è riconosciuta l'indennità di turno prevista dall'art. 22, comma 5, del citato C.C.N.L., da calcolarsi rispetto al totale delle presenze mensili di ciascun dipendente ed erogata entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, per i periodi di effettiva prestazione del servizio in turno.
6. Tale compenso può essere finanziato con le risorse di cui all'art. 15, comma 2, del C.C.N.L. 01/04/1999 previa certificazione da parte del Nucleo di Valutazione che accerta le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità (art. 15, comma 4, del C.C.N.L. 01/04/1999).
7. L'indennità di turno è riconosciuta al personale educativo dell'Asilo nido in quanto il servizio risulta attivo dalle ore 7.30 alle ore 18.15, dal lunedì al venerdì.
8. Con la sottoscrizione in data 01/06/2015 della Convenzione per la gestione in forma associata del servizio di Polizia Locale tra i Comuni di Acquanegra sul Chiese, Asola, Canneto sull'Oglio e Unione delle Torri, detto servizio risulta articolato in turni prestabiliti su base mensile. Pertanto, a fronte di un ampliamento delle attività (maggiore sicurezza urbana e stradale, servizi serali e festivi, prevenzione delle violazioni.....), senza incremento di personale e con positive ricadute in termini di controllo del territorio e di maggiore efficacia ed efficienza dei servizi offerti all'utenza, è estesa agli Agenti di Polizia Locale l'indennità di turno, sulla base degli accordi sottoscritti dalla Conferenza dei Sindaci.

Art. 14 – 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 dai vigenti C.C.N.L. (art. 37 C.C.N.L. 14/09/2000 e art. 41 C.C.N.L. 22/01/2004) e pari ad € 30,00.
2. 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 riportata a 1/26 pro die.
3. Per il riconoscimento dell'indennità si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:
 - a) utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni e pertanto potenzialmente pericolosi;
 - b) lavori di manutenzione rete stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
 - c) condizioni di lavoro potenzialmente insalubri o comunque di possibile pregiudizio per la salute;
 - d) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisici;
 - e) preparazione di pasti nelle scuole comunali (asilo nido e materna).
4. Si individuano altresì i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:
 - Operaio specializzato

- Operaio - autista
 - Cuoca
5. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato ed è corrisposta mensilmente.
 6. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, l'indennità di rischio è rideterminata in misura corrispondente.
 7. L'indennità cessa di essere corrisposta nel momento in cui viene a cessare la particolare condizione che ne ha determinato la corresponsione.

Art. 15 – Indennità di maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, in presenza di nomina ad “Agente contabile” primario o secondario, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati; l'erogazione di tale indennità comporta assunzione diretta di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è 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 del C.C.N.L. 14/09/2000), si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

Importo medio mensile	Indennità giornaliera
Fino ad € 500,00	€ 0,52
da € 500,01 ad € 1.000,00	€ 1,04
Oltre € 1.000,01	€ 1,55

- La media di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli “Agenti Contabili”.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, nell'anno successivo alla maturazione.

Art. 16 – Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo

1. Per l'applicazione dell'istituto previsto per l'attività prestata in giorno festivo si rinvia a quanto disposto dall'art. 24 del C.C.N.L. 14/09/2000 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. L'erogazione della maggiorazione avviene annualmente, a consuntivo, nell'anno successivo alla maturazione.

Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36, comma 2, del C.C.N.L. 22/01/2004 - che introduce la lettera i) all'art. 17, comma 2, del C.C.N.L. 01/04/1999 (importo massimo erogabile € 300,00 annui lordi):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale e di Responsabile dei tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli Uffici Relazioni con il Pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. Per l'erogazione dell'indennità di cui al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. 01/04/1999), e non competono ai Responsabili di Servizio che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, nell'anno successivo alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).
5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 18 Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lett. f) C.C.N.L. 01/04/1999, aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 09/05/2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate dal competente Responsabile del Servizio, con atto scritto ed adeguatamente motivato, 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.

Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati nelle Categorie B, C e D, non titolari di posizione organizzativa.

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del C.C.N.L. 01/04/1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. Le parti, pertanto, convengono:

- sulle fattispecie cui si dovrà fare riferimento:
 - responsabilità connesse a mansioni di coordinamento di più soggetti (per es.: capo operaio);
 - responsabilità collegate al coordinamento di strutture di tipo operativo formalmente costituite (per es.: Asilo Nido);
 - altre posizioni di particolare responsabilità ovvero gestione di attività comportanti complessità di procedimenti, con elevato livello di autonomia, attribuzione di funzioni vicarie per sostituzione del Responsabile di Servizio in caso di sua assenza o impedimento.

Il compenso non può essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo professionale posseduto dal lavoratore. In particolare deve trattarsi di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di logica e ragionevolezza, il riconoscimento dell'indennità, non essendo sufficiente la responsabilità di procedimento semplice.

- sugli elementi che caratterizzano le specifiche responsabilità, come individuati nel Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente:
 - numero ed eterogeneità dei procedimenti gestiti;
 - rilevanza e complessità dei procedimenti gestiti;
 - grado di autonomia riconosciuto dal Responsabile;
 - numero di persone coordinate ai fini del procedimento;
 - rapporti con soggetti interni ed esterni (enti, cittadini e imprese).
- 4. La determinazione dell'indennità da riconoscere ai Responsabili di procedimento incaricati di specifiche responsabilità, è legata ad un'apposita pesatura effettuata dal Nucleo di valutazione sulla base dell'atto di nomina a cura del Responsabile del Servizio competente. La pesatura della responsabilità di procedimento consiste nell'attribuzione di un punteggio da 0 a 100 graduato sulla base degli elementi di valutazione sopraindicati, individuati dal Nucleo.

5. L'importo effettivamente liquidabile è determinato sulla base delle risorse rese disponibili in sede di contrattazione decentrata ed è dato dal punteggio attribuito al singolo dipendente incaricato moltiplicato per il totale delle risorse messe a disposizione e diviso per la somma dei punteggi attribuiti a tutti i Responsabili incaricati di specifiche responsabilità.
6. In ogni caso, l'indennità risultante non potrà essere superiore al limite massimo stabilito dalla normativa vigente, pertanto, qualora dal calcolo effettuato con la formula sopra indicata dovesse risultare un importo superiore al massimo stabilito, l'importo riconosciuto è da ritenersi pari al massimo stabilito dalla legge.
7. L'indennità di cui al presente articolo, legata all'effettivo esercizio di compiti e prestazioni, è erogata annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo, nell'anno successivo alla maturazione.
8. Tale indennità, in caso di assunzione e/o cessazione ovvero di nomina in corso d'anno, è proporzionata al periodo di svolgimento dell'incarico ed è proporzionalmente ridotta in caso di dipendente in part-time.
9. La corresponsione di tale indennità è collegata alla effettiva presenza in servizio di minimo 180 giorni nell'anno.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 19 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lettera k) del C.C.N.L. 01/04/1999 che disciplina l'erogazione di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati compensi incentivanti con le modalità ed i criteri stabiliti dagli specifici regolamenti vigenti nell'Ente.
2. Allo stato attuale le prestazioni effettuate dal personale dipendente correlate a forme di incentivazione economica, previste dal presente articolo e disciplinate da appositi regolamenti, sono:
 - la progettazione interna all'ente (ex art. 92, comma 5, del D.Lgs n. 163/2006 come sostituito dagli artt. 13 e 13-bis del D.L. n. 90/2014 convertito, con modificazioni, in Legge n. 114/2014);
 - il recupero dell'I.C.I. evasa (art. 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs n. 446/1997).

CAPO VI – ALTRE RISORE VARIABILI

Art. 20 Altre Risorse Variabili

1. Ogni anno il Comune valuta la possibilità di integrare le Risorse decentrate stabili con somme di carattere variabile in applicazione dell'art. 15, commi 2 e 5, del C.C.N.L. 01/04/1999 e come già illustrato nell'art. 5 del presente accordo.
2. In particolare le risorse di cui all'art.15, comma 5, sono destinate al finanziamento di progetti speciali di produttività approvati dalla Giunta Comunale e certificati dal Nucleo di Valutazione.

Tali risorse, destinate a specifici progetti / obiettivi ritenuti strategici per l'Amministrazione, sono riconosciute, a consuntivo, a conclusione del periodico processo di valutazione esclusivamente al personale che vi partecipa.
3. L'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, anche nell'ambito di progetti speciali di produttività sia individuali che collettivi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito, distribuiti in modo selettivo sulla base dei risultati conseguiti e accertati secondo le prescrizioni definite dal Sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente. Si può parlare di effettivi incrementi della produttività e di

miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

4. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti spetta ai competenti Responsabili di Servizio, nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal Sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente; tale competenza non può essere modificata né dal contratto nazionale, né dal contratto decentrato, trattandosi di una rigida e vincolante prescrizione di fonte legale, non negoziabile.

Art. 21 Fondo per il lavoro straordinario

1. Dal 1° gennaio 2000 le risorse destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario non possono essere superiori a quelle già destinate nell'anno 1999 a tale finalità, ridotte nella misura del 3% in applicazione dell'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. 01/04/1999. Da tale data il fondo risulta pertanto costituito in € 2.404,18.
2. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto e ammesso per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed in relazione ad eventi particolari ed imprevedibili. Pertanto non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro.
3. L'effettuazione di lavoro straordinario, entro il limite del comma 1, può avvenire solo previa disposizione/autorizzazione del Responsabile di Servizio del settore cui fa capo il dipendente e deve essere debitamente motivata.
4. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul Fondo relativo al pagamento del compenso per lavoro straordinario verranno utilizzati per integrare la parte variabile del Fondo risorse decentrate, come previsto dall'art. 15, comma 1, lett. m) del C.C.N.L. 01/04/1999.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 22 Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente accordo oltre che ai compensi e alle indennità ordinariamente previsti dai C.C.N.L. vigenti per il profilo e la categoria di inquadramento.

Art. 23 Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi accessori disciplinati nel presente accordo in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 24 Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in Convenzione o in Gestione associata

1. E' qui richiamata la disciplina dell' art. 14 del C.C.N.L. 22/01/2004.
2. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

3. Tale disciplina trova applicazione anche nei confronti del personale utilizzato a tempo parziale per le funzioni e i servizi in convenzione ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs n. 267/2000.
Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto decentrato integrativo.

Art. 25 Riduzione orario di servizio ai sensi dell'art. 22 del C.C.N.L. 01/04/1999

1. Conformemente a quanto previsto dall'art. 22 del C.C.N.L. 01/04/1999, le parti danno atto che a fronte della sussistenza delle condizioni legittimanti l'effettuazione di una riduzione dell'orario di servizio settimanale potranno essere sottoscritti specifici accordi con i quali saranno disciplinati la tipologia dei servizi interessati e le modalità di riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore.

Art. 26 Destinazione proventi sanzioni (art. 208 Codice della strada)

1. Ai sensi dell'art. 208, comma 5-bis, del D.Lgs 30/04/1992 n. 285, a decorrere dall'anno 2016 sarà valutata la possibilità di destinare una quota dei proventi derivanti da sanzioni pecuniarie per violazioni del codice della strada al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale.

TITOLO IV- LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 27 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 C.C.N.L. e dal presente contratto collettivo decentrato.
2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D.Lgs n. 165/2001 e dai C.C.N.L. nei rispetto di quanto espressamente introdotto dalla recente normativa in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
3. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, le parti convengono su quanto segue:
 - a) contrattazione: vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi delle normative vigenti;
 - b) convocazione delle delegazioni: le parti si impegnano a garantire la disponibilità per la convocazione delle delegazioni 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 preventivamente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti;
 - c) ordini del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere comunicate ai soggetti interessati;
 - d) verbali: di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante; a tale scopo l'Ente individuerà apposito soggetto verbalizzante.
 - e) argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;

- f) esecuzione degli accordi: la pubblicazione sul sito internet comunale dell'accordo dà avvio alla concreta attuazione di quanto convenuto fra le parti;
- g) informazione: l'Ente garantisce a tutti i dipendenti l'uso di adeguati strumenti, possibilmente informatici, per la consultazione degli accordi sottoscritti;
- h) raccolta degli accordi: presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali è conservata una raccolta degli accordi sindacali e dei verbali ai quali hanno accesso il personale dipendente e le organizzazioni sindacali.

TITOLO V- DISPOSIZIONI FINALI

Art. 28 Disposizioni finali

1. Gli istituti disciplinati dal presente contratto decentrato integrativo resteranno in vigore fino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti collettivi nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. Nelle more della sottoscrizione annuale del C.C.D.I. di parte economica, conserveranno efficacia e continueranno ad essere erogati i sotto indicati compensi:
 - finanziati con le risorse stabili del Fondo:
 - a) la progressione economica orizzontale consolidata;
 - b) l'indennità di comparto;
 - c) le indennità riconosciute al personale dell'Asilo Nido;
 - d) l'indennità di rischio;

I suddetti compensi sono erogati con cadenza mensile, nei limiti delle risorse stabili stanziare e stabilizzate.

- finanziati con le risorse variabili del Fondo:
 - a) l'indennità di turno, con cadenza mensile.

Tale indennità verrà erogata a valere sulle risorse messe a disposizione dall'Amministrazione, con riferimento all'art. 15, comma 2, del C.C.N.L. 01/04/1999, secondo le disposizioni previste dai vigenti C.C.N.L.

3. Tutte le altre indennità e compensi saranno erogati solo dopo la sottoscrizione del C.C.D.I. di parte economica e a conclusione del processo valutativo certificato dal Nucleo di Valutazione.

Art. 29 - Norma di principio

1. Sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale, la prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro non sono più oggetto di contrattazione, con la conseguente disapplicazione delle norme dei contratti nazionali.
2. Le eventuali disposizioni sulle materie di cui al precedente comma contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi cessano di produrre i propri effetti a far data dalla entrata in vigore del presente contratto.

Art. 30 - Norma di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Dato atto che *“le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale di ciascuna Amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate”* (art. 40, comma 3, D.Lgs n. 165/2001), le clausole relative alla applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori, in contrasto con disposizioni imperative di legge o di C.C.N.L. vigenti, sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.
5. Le parti, di comune accordo, possono comunque riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro contrattuale e legislativo di riferimento, rispetto alle materie e alle clausole definite nel presente contratto.
6. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrativa ed economico finanziaria.

Letto, confermato e sottoscritto.

Canneto sull'Oglio, ...31/12/2015.....

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Presidente – Segretario Comunale Dott. Giuseppe Capodici _____(firmato)_____

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

Sig. Chiricone Umberto (FP CGIL) _____

Sig.^{ra} Chittolini Cesira (CISL FP) _____(firmato)_____

Sig.^{ra} Biacca Paola (UIL FPL) _____(firmato)_____

Sig. Mattanza Alessandro (DiCCAP SULPM) _____(firmato)_____

LA DELEGAZIONE SINDACALE R.S.U.

Sig. Somenzi Daniele _____(firmato)_____

Sig.^{ra} Pugliese Anna Maria _____(firmato)_____

Sig. Castellucchio Emiliano _____