

COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI



COMUNE DI VOLPAGO DEL MONTELLO

CONTRATTO COLLETTIVO

DI LAVORO

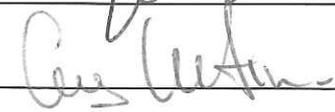
INTEGRATIVO DECENTRATO

2016 - 2018

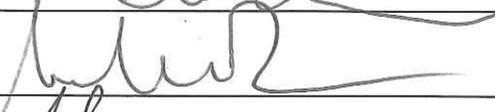
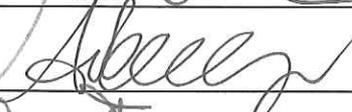
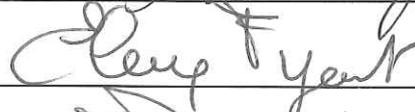
COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

Sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato, in rappresentanza della parte pubblica e della parte sindacale, i componenti delle delegazioni trattanti così costituite:

Delegazione di parte pubblica:

- Sig. Giovanni Alvino _____ 
- Sig. Levis Martin _____ 

Delegazione di parte sindacale:

- Sig.ra Silvia Carraretto (CISL-FP) _____ 
- Sig. Umberto Pinton (UIL-Fpl) _____ 
- Sig.ra Vedelago Antonella (R.S.U.) _____ 
- Sig.ra Elena Fregolent (R.S.U.) _____ 
- Sig. Ivan Dorigo (R.S.U.) _____ 
- Sig. Roberto Biscaro (R.S.U.) _____ 

Oggi 15 giugno 2016, si riuniscono le citate delegazioni trattanti per la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo inerente all'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
 - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - D.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.
 - Legge 29 dicembre 2015, n. 208, art. 1, comma 236.
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1.01.2016.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto – Relazioni sindacali

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

[Handwritten signatures and initials]
CSC FP

3. Le relazioni sindacali tra l'Ente e le Organizzazioni Sindacali, nel rispetto dei reciproci ruoli, sono improntate ai principi di collaborazione, correttezza e buona fede, con l'obiettivo comune di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi del Comune con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti. Le materie, le forme e le modalità di tali relazioni sono disciplinate dai contratti nazionali collettivi e dalle norme in materia.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

Art. 5 – Costituzione e destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività

1. Le risorse destinate annualmente all'attuazione delle progressioni orizzontali e al trattamento accessorio costituiscono un unico fondo la cui entità risulta da apposito conteggio annuale, redatto secondo quanto disposto dall'art.15 del c.c.n.l. 1-4-99 e successive modifiche o integrazioni. Tale quantificazione viene operata dall'Ente, e comunicata tempestivamente alle Organizzazioni sindacali che potranno proporre osservazioni.
2. Il totale delle risorse così come risultanti dal primo comma del presente articolo, sarà utilizzato per le finalità di cui all'art.17 c.c.n.l. 1-4-99 e successive modifiche o integrazioni, in base alla suddivisione decisa con apposito accordo oggetto di contrattazione tra Ente e Organizzazioni Sindacali.
3. La quantificazione del fondo da parte dell'Ente, e la suddivisione ad opera dell'accordo contrattuale, dovranno avvenire, come obiettivo programmatico, prima dell'inizio dell'anno di riferimento.
4. Qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi citati ai commi precedenti non siano state impegnate o utilizzate nell'esercizio finanziario, le stesse saranno comunque rassegnate nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

Art. 6 – Erogazione di eventuali risorse ex art.15, comma 5, ccnl 1-4-1999

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and initials 'CISE FR' on the right.

1. Annualmente, prima della determinazione delle risorse ai sensi dell'art. 1 del presente contratto, l'amministrazione, su proposta dei responsabili dei servizi o delle rappresentanze sindacali, prende in considerazione l'integrazione delle risorse ai sensi dell'art. 15, c. 5, ccnl 1-4-99.
2. Salvo che il miglioramento o accrescimento di nuovi servizi venga compensato con indennità per attività specifiche ricorrenti tassativamente determinate, la distribuzione delle risorse assegnate ex art. 15, c.5, ccnl 1-4-99 avverrà secondo quanto disposto nei commi seguenti del presente articolo.
3. La proposta di cui al comma 1 dovrà contenere una relazione dettagliata sulle attività previste, dalla quale la Giunta possa trarre tutti gli elementi necessari per poter valutare il risparmio economico ed il miglioramento dei servizi (sulla base delle novità, dell'accrescimento o miglioramento della qualità del servizio, dell'importanza organizzativa, dei risparmi economici presunti) e possa determinare le risorse da assegnare al fondo ai sensi dell'art. 15, c. 5, ccnl 1-4-99.
4. Qualora l'attività presa in considerazione coinvolga più aree, la Giunta, sentiti i pareri dei responsabili dei servizi, indica quali aree sono impegnate in misura significativa nel raggiungimento degli obiettivi di ciascuna proposta ed in quale percentuale.
5. Entro il mese di gennaio i responsabili delle proposte di miglioramento dei servizi interessati presentano al nucleo di valutazione una relazione che illustri il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati.
6. Entro il 20 febbraio, il nucleo di valutazione accerta l'effettivo conseguimento dei risultati ipotizzati ed indica la conseguente percentuale di risorse che è possibile rendere disponibile per l'effettiva erogazione.
7. In occasione della prima applicazione della presente norma, in via transitoria, vi potranno essere deroghe ai termini temporali indicati.

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - Le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.

Art. 8 – Criteri generali delle metodologie di valutazione

1. La valutazione permanente avviene su due livelli distinti: la valutazione di efficienza ed efficacia delle varie aree organizzative dell'Ente, operata dal nucleo di valutazione, e una valutazione sull'attività individuale dei dipendenti, operata dal Segretario Comunale per i responsabili dei servizi, e da questi ultimi per i dipendenti delle rispettive aree.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2. Il Nucleo di Valutazione valuterà l'attività annuale delle varie aree organizzative esprimendo il risultato con una percentuale, secondo i seguenti criteri:
- Importanza organizzativa dell'Area (grado di responsabilità connesso al tipo di attività, ampiezza e complessità delle funzioni svolte, anche in riferimento ad attività di "normale amministrazione" che, pur sostanziandosi in un flusso continuo, e non comparando quindi nel p.e.g., risultano comunque impegnative) = max 10%
 - Ampiezza e complessità del p.e.g. affidato (compresi obiettivi e azioni aggiunti in corso d'anno). Raggiungimento degli obiettivi del P.e.g. affidato (la valutazione deve tener conto di eventuali motivi di non raggiungimento degli obiettivi non dipendenti dagli uffici interessati) = max 80%
 - Situazione particolari: assenze o carenze di personale, collaborazioni o consulenze esterne, particolari aggravii di lavoro imprevisti, ecc. = 10%
3. Il responsabile di ogni area organizzativa valuterà l'attività annuale dei dipendenti esprimendo il risultato con una percentuale, osservando i seguenti criteri:
- Abilità tecnico operativa dimostrata nello svolgimento delle mansioni. Iniziativa personale, flessibilità, qualità del lavoro = max 20%
 - Capacità di migliorare la propria professionalità e capacità di comprendere e applicare le norme, regole e disposizioni = max 20%
 - Capacità di relazionarsi con i colleghi e di lavorare in gruppo e di relazionarsi con persone esterne all'Ente = max 20%
 - Valutazione complessiva del contributo al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area di appartenenza = max 20%
 - Valutazione dei risultati in relazione agli obiettivi individuali assegnati = max 20%
4. Il Segretario Comunale valuterà l'attività annuale dei responsabili delle aree organizzative, anche in riferimento alla gestione dei collaboratori, secondo i seguenti criteri:
- Raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo quanto accertato dal Nucleo di Valutazione ai sensi del comma 2 = max 50%
 - Capacità personali e idoneità alla posizione ricoperta = 25%
 - Rapporto con gli Amministratori e capacità di relazione con gli altri soggetti interni ed esterni all'Ente = max 25%
5. Prima della formulazione definitiva delle valutazioni dei commi 3 e 4, vengono sentiti i dipendenti interessati. La valutazione deve rappresentare il risultato di una verifica e confronto costanti durante l'anno, tendente al miglioramento della professionalità del dipendente.

Art. 9 – Criteri generali per l'erogazione del compenso incentivante la produttività

- La distribuzione del fondo per la produttività tra i dipendenti avviene in due fasi, secondo i criteri generali delle metodologie di valutazione.
- Una prima fase è diretta ad ottenere la percentuale del fondo da destinare, collettivamente, ai dipendenti di una determinata area organizzativa. Come base per il conteggio si prende la percentuale di risultato espressa, per ogni area, dal nucleo di valutazione, il punteggio così ottenuto viene corretto in base al numero dei dipendenti dell'area, e si divide per il numero dei dipendenti dell'Ente. I dati relativi al numero di dipendenti dell'area e al numero di dipendenti dell'Ente devono essere stabiliti tenendo conto della presenza effettiva dei dipendenti durante l'anno, di eventuali part-time, tenuto conto delle varie categorie contrattuali (cat.A=0,7 B=0,8 C=0,9 D=1).

Successivamente, per ottenere la percentuale di distribuzione tra le varie aree, si procede secondo la seguente formula: si moltiplica il punteggio finale corretto di un'area per 100,00, e lo si divide per la somma dei punteggi finali corretti di tutte le aree*

$$\text{*punteggio area} = \frac{\text{punteggio n.d.v. (corr.)} \times \text{n. dipendenti dell'area (corr.)}}{\text{totale dei dipendenti dell'Ente (corr.)}}$$

3. La seconda fase è diretta a determinare la quota del fondo da assegnare, individualmente, a ogni dipendente dell'area organizzativa. Come base per il conteggio si prende la percentuale di risultato espressa, per ogni dipendente, dal responsabile dell'area, e il punteggio così ottenuto va corretto secondo i seguenti indici: presenza durante l'anno, eventuali part-time, indice corrispondente alla categoria (cat.A=0,7 B=0,8 C=0,9 D=1). La quantificazione del compenso individuale di produttività di ogni dipendente si ottiene con la seguente formula: si moltiplica la somma per la produttività destinata all'area per il punteggio personale di ogni dipendente, dividendo tale risultato per il numero di dipendenti dell'area*

$$\text{* somma prod.indiv.} = \frac{\text{somma prod. area} \times \text{punteggio individuale (corretto)}}{\text{somma punteggi (corretti) dei dipendenti dell'area}}$$

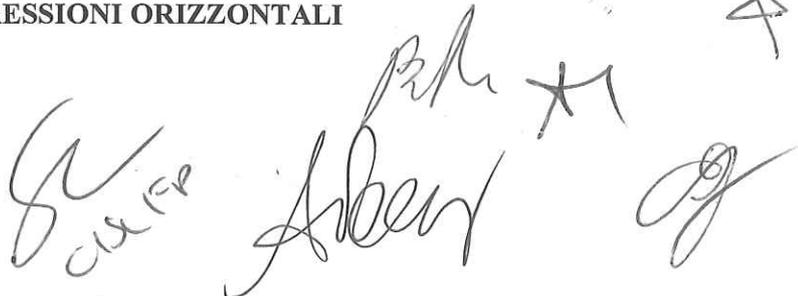
Qualora il responsabile non possa valutare un dipendente (per lunghissime assenze durante l'anno anche retribuite - in ogni caso per assenze superiori a 1/2 dell'anno solare, escluse le ferie - , o perchè assunto alla fine dell'anno, o per altri motivi oggettivi particolari), invece della percentuale di cui all'art.2, comma 3, si prenderà come base di calcolo una percentuale forfettaria del 50%.

4. Si considerano presenti in servizio, ai fini del presente articolo, i lavoratori:
- a) in congedo ordinario e permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - b) in permesso sindacale retribuito;
 - c) in riposo compensativo e recupero straordinari;
 - d) in riposo per donazione di sangue o di organi.
 - e) in permesso ai sensi della Legge 104/92.

La presenza in servizio viene calcolata partendo da una base teorica pari a 365 giorni annui.

5. Si osserveranno i seguenti termini ordinatori:
- entro il 31 gennaio: i responsabili delle aree organizzative consegnano le relazioni al nucleo di valutazione per la determinazione del punteggio ai sensi dell'art.2 comma 2;
 - entro il 20 febbraio: il nucleo di valutazione calcola il punteggio di risultato ai sensi dell'art.2, comma 2;
 - entro il 20 febbraio: il responsabile del servizio finanziario predispone il conteggio dei dipendenti dell'Ente, e delle varie aree, durante l'anno precedente, con tutti i correttivi descritti nel presente articolo;
 - entro il 10 marzo: il responsabile del servizio finanziario, secondo i criteri espressi nel presente articolo, predispone i conteggi delle somme di incentivo individuale di produttività spettanti per l'anno precedente, ed entro la stessa data i risultati verranno comunicati alla Giunta Comunale per una mera presa d'atto, e alle Organizzazioni Sindacali come informazione ai sensi del c.c.n.l.
 - entro il 31 marzo: il responsabile del servizio finanziario provvederà ad erogare le somme spettanti ai dipendenti.

CAPO II - PROGRESSIONI ORIZZONTALI



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'XX' next to it in the center, and a signature on the right.

Art. 10 – Criteri generali

Le progressioni economiche all'interno della categoria sono sospese per l'anno in corso, sia agli effetti economici che agli effetti giuridici, in attesa della definizione del relativo sistema di valutazione.

Dal 1 gennaio 2017 si provvederà, fatte salve eventuali ostantive disposizioni contrattuali o di legge, alla contrattazione delle progressioni stesse.

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

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. 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.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 11 – Indennità ricorrenti

Indennità di rischio

L'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die. Le prestazioni lavorative comportanti continua diretta esposizione al rischio sono le seguenti: esposizione a rischi specifici per conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore con connesso specifico rischio di lesioni e/o microtraumi.

Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

Operai



L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente. Qualora dovessero sorgere contestazioni sull'individuazione, il presente comma sarà soggetto ad interpretazione autentica delle parti pubbliche e sindacali, in questo caso l'indennità sarà erogata solo per le posizioni ove vi sarà accordo interpretativo.

Indennità di turno

Ai dipendenti dei servizi per i quali è stata prevista tale articolazione dell'orario, è dovuta l'indennità di turno, nella quantificazione prevista dai c.c.n.l.

Indennità di disagio per rientro in servizio.

1. Nel caso di rientro in servizio al di fuori dell'orario normalmente previsto che comportino un effettivo rientro e un'attività lavorativa, al dipendente verrà corrisposto, oltre al trattamento del lavoro straordinario, un compenso per disagio pari a €. 30,00 per ogni prestazione. Le chiamate, autorizzate dal Sindaco e dal relativo responsabile d'area, avverranno solamente in casi eccezionali, senza obblighi di disponibilità dei dipendenti.
2. L'indennità, pari ad €. 30,00, spetta, in ogni caso, al personale dei servizi demografici sul servizio obbligatorio di stato civile nella seconda giornata di festività.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

I competenti organi dell'Ente potranno individuare dipendenti titolari di posizioni di responsabilità ex art.17, c.2, lettere f) e i). Con cadenza periodica, di regola annualmente, si verificherà il permanere delle condizioni, anche di capienza del fondo, che le hanno determinate. In ogni caso nomine e conferme, ai sensi del presente comma, sono subordinate alla preventiva verifica, con le organizzazioni sindacali, della disponibilità del fondo ex art.1 c.1, e alla preventiva suddivisione del fondo ex art.5 c.2, con il consenso contrattuale delle Organizzazioni sindacali.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), e successive modificazioni, vengono individuate esclusivamente posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità per nomine derivanti da normative di legge o di natura regolamentare, sia nazionali che regionali.

Le fattispecie ed i relativi coefficienti, sono i seguenti:

- a) nomine derivanti da regolamenti interni, con responsabilità di istruttoria e sottoscrizione di atti finali a rilevanza esterna – coefficiente 1 – importo massimo individuale € 1.000,00;
- b) nomine derivanti da obblighi sovraordinati al Comune, con responsabilità di istruttoria e sottoscrizione di atti endoprocedimentali – coefficiente 0,5 – importo massimo individuale € 500,00.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera i), vengono individuate esclusivamente le seguenti posizioni di lavoro:

- a) nomine, per delega, di: Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale di Anagrafe, Ufficiale Elettorale – coefficiente 0,1 per ogni nomina – importo € 100,00 per ogni delega;
- b) responsabile dei tributi – coefficiente 0,3 – importo € 300,00.

Handwritten signature
CISL EP

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 1 aprile 1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

Riduzione delle indennità.

Qualora per effetto di meccanismi contrattuali automatici, o introdotti da novità normative, il fondo previsto dall'art. 5 non dovesse risultare sufficiente, le indennità previste, saranno ridotte proporzionalmente, e le parti si incontreranno per concordare i rimedi del caso.

Art. 13 – Formazione e aggiornamento

1. Le parti concordano nel riconoscere la fondamentale importanza dell'aggiornamento e della formazione per l'accrescimento professionale del personale e per la conseguente efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. L'Amministrazione si impegna a promuovere e sviluppare programmi di formazione interna ed esterna. Le risorse per la formazione o l'aggiornamento devono essere equamente distribuite tra le varie aree organizzative dell'Ente.

Art. 14 Telelavoro (lavoro a distanza)

I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14 settembre 2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

Art. 15 – Personale comandato o distaccato

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

Art. 16 – Personale in gestione associata

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

Art. 17 – Premio di efficienza

L'eventuale attivazione dei piani di razionalizzazione previsti dal DL. 38/2011 sarà oggetto di apposito accordo tra le parti.

Art. 18 – Pari opportunità

Il Comune riconosce la pari opportunità tra uomini e donne, ai sensi della Legge 125/1991 e della normativa vigente in materia, come prescritto dall'art. 19 del CCNL 14.09.2000.

S'impegna altresì a rendere pienamente efficace il Piano delle azioni positive redatti ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs 246/2005, ed a costituire il Comitato Unico di Garanzia ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

Art. 19 Progetto Audit Famiglia&Lavoro

Il Comune sostiene il progetto denominato "Audit Famiglia&Lavoro", realizzato ai sensi della D.G.R. n. 6/2014 e D.D.R. 281/2014 "Programmi aziende Family Friendly e Audit Famiglia&Lavoro", impegnandosi ad attivare le misure ivi previste e procedendo, ove necessario, alla contrattazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

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

[Handwritten signatures and initials]

Se
CISC PP

[Signature] *[Initials]* *[Signature]*