



**COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA**  
Provincia di Catania

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL  
TRIENNIO 2013-2015**

A seguito della delibera di G.M. n. 9 del 26/02/2014 di autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2013-2015,

il giorno 9 aprile alle ore 11,00 e seg. ha avuto luogo l'incontro tra :

la delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente Dott.ssa Grasso Dorotea

.....  .....

e dai Sigg.


Barbagallo Dott. Nello Antonio .....

Musumeci Dott. Giuseppe .....

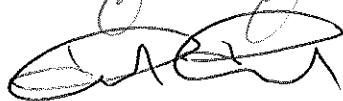
Giuffrida Ing. Gaetano .....

Aricò com.te Placido .....

e la delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL

CISL/FP Segreteria provinciale Dott. Maccarone Marcello .....  .....

UIL F.P.L. – Segreteria Provinciale Pinnale Paolo



RSU – UIL sig. Carbonaro Antonio .....

RSU – UIL sig. Silvio Patti .....  .....

CONFSAL sig. Pulvirenti dott. Giuseppe .....  .....

CONFASAL Sig.ra Tosto Rosa Lina .....

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il C.C.D.I. triennio 2013-2015 del personale dipendente de lComune di S.M. di Licodia così come segue:

COMUNE DI SANTA MARIA DI LICODIA

PROVINCIA DI CATANIA

CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....	3
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto .....	3
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	4
Art. 5 Conferenze di organizzazione .....	4
Art. 6 – Quantificazione delle risorse.....	4
Art. 7 – Strumenti di premialità .....	4
Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	5
Art. 9 – Criteri generali.....	6
Art. 10 – Principi generali.....	6
Art. 11 – Indennità di turno .....	7
Art. 12 – Indennità di rischio.....	7
Art. 13 – Indennità di disagio .....	7
Art. 14 – Indennità maneggio valori .....	7
Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. l ccnl 1.04.1999) .....	7
Art. 16 – Indennità di reperibilità .....	9
Art. 17 – Telelavoro (lavoro a distanza).....	9
Art. 18 – Personale comandato o distaccato.....	9
Art. 19 – Personale in gestione associata .....	9
Art. 20 – Piani di razionalizzazione .....	9
Art. 21 (Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro).....	10
Art. 22(Pari opportunità e benessere organizzativo).....	10
Articolo 23 Formazione e aggiornamento professionale .....	10
Art. 24 Disposizioni finali .....	10

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

## CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

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

### 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, di qualifica non dirigenziale, 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 01.01.2013.
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. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

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

## **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

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

## **Art. 5 Conferenze di organizzazione**

Ad inizio anno i Responsabili di Settore, ricevuti gli indirizzi dall'Amministrazione in merito agli obiettivi del P.e.g., dovranno riferirli ai propri collaboratori tramite conferenze d'organizzazione e/o altre forme d'incontro che saranno ritenute opportune. Un'ulteriore conferenza, quale controllo dello stato d'attuazione degli obiettivi, dovrà essere convocata nel corso dell'anno e in ogni caso prima della verifica della salvaguardia degli equilibri di bilancio.

### **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ**

## **Art. 6 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2 ed al comma 5, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) non possono essere rese disponibili tenuto conto della situazione di dissesto.

## **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:
  - a) 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;
  - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
  - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
  - d) le 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 per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
- f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo restando che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale".

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.

4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 6 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- congedo ordinario;
- permessi per nascita di figli e lutto;
- permessi della Legge 104;
- permessi per donazione di sangue;
- congedo per maternità (obbligatoria)
- infortunio fino a 30 giorni.

4. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano eventualmente alla ripartizioni per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono stati collocati..

Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno tre mesi continuativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.

#### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

##### Art. 9 – Criteri generali

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

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

##### Art. 10 – 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 del settore.
4. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
5. 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 settore.
6. 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 di turno**

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 del CCNL del 14-09-2000.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo equilibrato e avvicendate dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;

i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

L'indennità di cui l'art. 22 non è cumulabile con quella di cui al successivo comma 24 del CCNL del 14-09-2000

## **Art. 12 – Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.

2. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente e sempre che siano effettivamente espletate le relative mansioni:

- Operai
- autisti

3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

4. 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. (assenze per malattia)

## **Art. 13 – Indennità di disagio**

L'indennità di disagio è attribuita, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera e) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999. Non è cumulabile, per la stessa motivazione, con altre indennità.

Attualmente è attribuita ai dipendenti con particolare articolazione dell'orario di lavoro nella misura mensile lorda pari a € 20,00.

Compete solo per i giorni di effettiva esposizione al disagio calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

L'indennità di disagio non compete a coloro che già percepiscono l'indennità di turno poiché quest'ultima, per espressa previsione dell'art. 22 comma 5 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 14-09-2000 "omissis ...", compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario

## **Art. 14 – Indennità maneggio valori**

Al personale adibito in via continuativa ai servizi che comportino maneggio di valori compete l'indennità giornaliera pari ad €. L'indennità compete esclusivamente per le giornate di effettivo svolgimento del servizio di maneggio valori.

## **Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I ccnl 1.04.1999)**

Le indennità per specifiche responsabilità sono attribuite dipendenti della categoria B, C e D che, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera f) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999 così come modificato dall'art. 36 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004, sono stati individuati come sostituti del Responsabile del Settore.



La graduazione dell'indennità è rapportata ai seguenti criteri:

**CRITERI PER LA PESATURE DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILE d'UFFICIO**

La gestione dell'ufficio comporta:

max 10 punti

- il coordinamento di uno o due dipendenti	5 punti
il coordinamento di tre o più dipendenti	10 punti

Proposte di atti a rilevanza esterna( n° determinazioni, n° deliberazioni ): max 10 punti

numero di atti a rilevanza esterna ( n°determinazioni, deliberazioni) fino ad un massimo di 15	3 punti
Da n. 15 a n. 30	6 punti
oltre 30	10 punti

- Atti a rilevanza esterna sottoscritti direttamente dal responsabile d'ufficio: max 5 punti

**Complessità delle attività e delle funzioni attribuite all'ufficio  
anche in riferimento alla variabilità delle decisioni  
e delle norme e conseguente esigenza di formazione e  
aggiornamento:**

max10 punti

esercizio di attività e funzioni di ordinaria amministrazione con conseguente limitate esigenze formative	5 punti
esercizio di una pluralità di attività e funzioni che in parte esulano dall'ordinaria amministrazione con conseguente necessaria e costante attività formativa e di aggiornamento	10 punti

**Responsabilità verso l'esterno**

max 10 punti

limitate relazioni con i cittadini ed altre istituzioni	3 punti
relazioni frequenti con i cittadini ed altre istituzioni	6 punti
relazioni costanti e prevalenti con i cittadini ed altre istituzioni	10 punti

La quantificazione delle somme dovute al dipendente per lo svolgimento di specifiche responsabilità è effettuata dal responsabile del settore che la comunica al responsabile del personale. Il responsabile dell'ufficio personale, qualora verifiche anomalie o illegittimità è tenuto a darne informazione al Segretario Comunale.

## **Art. 16 – Indennità di reperibilità**

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14-09-2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5-10-2001, è corrisposta al fine di garantire il servizio di pronta reperibilità per gli operai addetti della manutenzione.

E' quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno e in € 0,86 lordi l'ora.

Non compete durante l'orario di servizio e non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Ogni dipendente può essere messo in reperibilità per non più di 6 volte al mese (salvo casi eccezionali di sostituzione per assenze intervenute).

La corresponsione degli importi relativi l'indennità di reperibilità è effettuata con il pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di reperibilità.

Il dipendente reperibile deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 (trenta) minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

Il dipendente reperibile ha l'obbligo di informare tempestivamente il Responsabile del Settore che provvederà alla sostituzione se per ragioni di malattia o di infortunio non può effettuare il servizio.

In tali casi l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

Non sarà corrisposto il compenso maturato per il turno di reperibilità qualora non si risponda alla chiamata; in tal caso potrà essere applicata la sanzione secondo le normative contrattuali vigenti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

## **TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

### **Art. 17 – Telelavoro (lavoro a distanza)**

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

### **Art. 18 – Personale comandato o distaccato**

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

### **Art. 19 – Personale in gestione associata**

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

### **Art. 20 – Piani di razionalizzazione**

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

2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50%

sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs 150/2009 in particolare al personale direttamente coinvolto.

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

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

### **Art. 21 (Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)**

L'Amministrazione si impegna a proseguire nell'applicazione del D. Lgs. 81/2008 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro sono attuati con l'accordo e la collaborazione del Datore di Lavoro, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Medico Competente e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Gli interventi di formazione ed informazione del personale sono svolti al fine di garantire un sufficiente e continuo grado d'aggiornamento anche in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi. La tutela dei lavoratori disabili è garantita nel rispetto della vigente legislazione in materia.

### **Art. 22(Pari opportunità e benessere organizzativo)**

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti mediante un confronto costante si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

### **Articolo 23 Formazione e aggiornamento professionale**

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e i profili professionali.

L'ente promuove direttamente o tramite agenzie o istituzioni a ciò preposte forme di formazione/aggiornamento. La formazione e l'aggiornamento dovrà favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale d'appartenenza da un lato, e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

### **Art. 24 Disposizioni finali**

Il presente contratto sostituisce ogni precedente contratto/accordo in materia con effetti dal 01-01-2013.