

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI OSILO 2015/2016

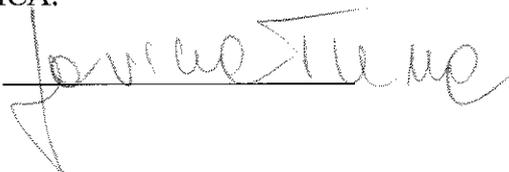
Premesso che:

- a) in data 13.12.2016 è stata sottoscritta l'ipotesi del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del comune di Osilo, per l'anno 2015/2016;
- b) la giunta con delibera n. 114 del 13.12.2016 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del CCDI;
- c) il Revisore dei Conti in data 13.12.2016 ha certificato positivamente il controllo sulla compatibilità dei costi della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

In data 22 Dicembre 2016 nella sede del Comune di Osilo ha avuto luogo l'incontro tra:

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

nella persona del Presidente Dott.ssa Gavina Turra



e le seguenti:

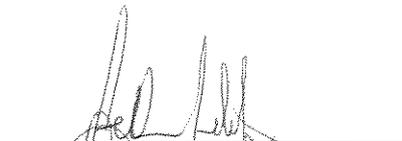
ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

CGIL FP Antonio Canalis

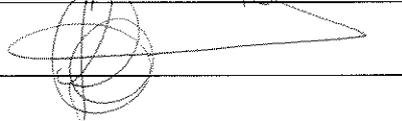


RSU

Salvatore Dettori



Gavino Puggioni



COMUNE DI OSILO

Provincia di Sassari

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRA

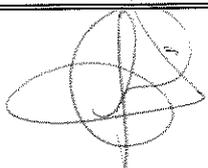
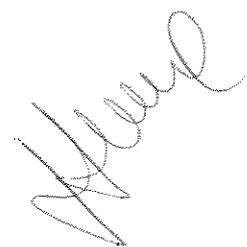
AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

2015 / 2016

OSILO 22.12.2016



CGIL FP
Osilo

INDICE

CAPO I

Campo di applicazione e ambiti del contratto

Art. 1- Campo di applicazione-

Art. 2 - Vigenza e ambiti del contratto-

CAPO II

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 - Relazioni sindacali

Art. 4 - Norme di comportamento e cause di raffreddamento

Art. 5 - Materie di contrattazione e concertazione

Art. 6 - Materie della contrattazione collettiva decentrata integrativa

Art. 7 - Banca delle ore

CAPO III

Criteri generali della produttività relativi alla incentivazione

Art. 8 - Criteri generali per l'incentivazione del personale

Art. 9 - Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG)

Art. 10 - Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti di innovazione

CAPO IV

Altre indennità

Art. 11 - Indennità di Rischio

Art. 12 - Indennità di turno

Art. 13 - Indennità di reperibilità

Art. 14 - Indennità di maneggio valori

Art. 15 - Attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo

Art. 16 - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e D quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99

Art. 17 - Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

Art. 18 - Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie B e C

Art. 19 - Criteri delle forme di incentivazione di cui all'articolo 113 del DLgs n. 50/2016

CAPO V

Progressioni orizzontali

Art. 20 - Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

CAPO VI

Organizzazione e gestione del rapporto di lavoro

Art. 21 - Norme di principio

Art. 22 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

CAPO VIII

Altre materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa

Art. 23 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

Art. 24 - Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 25 - Servizi minimi essenziali

Art. 26 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

CAPO VIII

Disposizioni diverse

Art. 27 - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 28 - Formazione e aggiornamento professionale

Art. 29 - Diritto allo studio

Art. 30 - Disciplina del lavoro straordinario

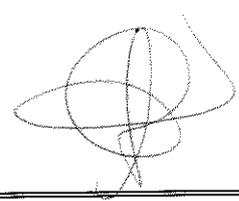
CAPO IX

Clausole di verifica e norme finali

Art. 31 - Clausola di verifica dell'attuazione del Contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 32 - Personale in distacco sindacale

Art. 33 - Norme finali



CAPO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 2
Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo; in particolare per il recepimento dei principi dettati dal DLgs n. 150/2009.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

CAPO II
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Relazioni sindacali

In applicazione del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 150 del 2009 e ss.mm.ii., il sistema delle relazioni sindacali è disciplinato dalle disposizioni in materia previste dal medesimo D.Lgs. 165/2001 e dalla contrattazione collettiva nazionale.

Art. 4

Norme di comportamento e cause di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa, sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata integrativa e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 5

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL 01.04.1999, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1 del CCNL 31.03.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei CCNL vigenti. Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento, le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3 del CCNL 01.04.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL 22.01.2004 e dall'art. 16 del CCNL 31.03.1999.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 6

Materie della contrattazione collettiva decentrata integrativa

1. Costituiscono materie della contrattazione decentrata integrativa le seguenti Materie:

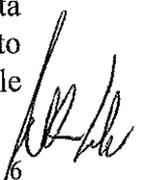
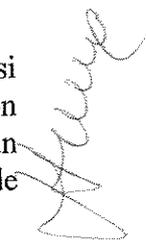
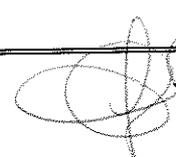
- **Buoni pasto;**
- **Distacco sindacale;**
- **Formazione** eventuale destinazione di una quota delle risorse per l'incentivazione di forme di ricollocazione del personale, in particolare mediante mobilità volontaria (art. 23, comma 3 CCNL 01.04.1999);
- **Indennità di rischio:** individuazione delle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale (art. 37, comma 1, CCNL 14.09.2000);
- **Indennità di disagio;**
- **Indennità maneggio valori:** definizione dell'importo dell'indennità giornaliera spettante al personale adibito in maniera continuativa a servizi che comportino maneggio di valori e di cassa (art. 36, comma 1, CCNL 14.09.2000);

- **Pari opportunità:** definizione degli interventi che dovranno concretizzarsi in "azioni positive" a favore delle lavoratrici, al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto (art. 19, comma 1, CCNL14.09.2000); definizione delle misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale a favore delle lavoratrici (art. 19, comma 5, CCNL14.09.2000);
- **Part-time:** definizione delle modalità di applicazione, anche in maniera non frazionata o non in maniera proporzionale al regime orario adottato, dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché degli altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- **Prevenzione e sicurezza:** le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei lavoratori disabili (art. 4, comma 2, lettera e), CCNL 01.04.1999;
- **Produttività:** i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lettera a) e art 4, comma 2, lettera b), del CCNL 01.04.1999;
- **Progressioni economiche:** completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2 e art. 16, comma 1 CCNL 31.03.1999
- **Risorse decentrate:** criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15 del CCNL 01.4.1999, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL 01.04.1999. Le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera e) f) g), del CCNL 01.04.1999. I criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL01.04.1999;
- **Specifiche responsabilità:** attribuite al personale della categoria D – C – B – che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative. Utilizzazione delle risorse per il finanziamento delle specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 01.04.1999 come introdotto dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004;
- **Straordinario:** elevazione del limite massimo annuo individuale di prestazioni di lavoro straordinario (di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 01.14.1999) per esigenze eccezionali debitamente motivate.

Art. 7

Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come compensi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la banca delle ore, con decorrenza dalla stipula definitiva del presente contratto. La banca delle ore prevede un conto annuo individuale di 36 ore per ciascun lavoratore. L'attivazione dell'istituto prevede l'azzeramento del pregresso.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare al proprio responsabile, unitamente alla richiesta di autorizzazione, le prestazioni di lavoro straordinario delle quali chiede il pagamento ovvero intende usufruirne con riposo compensativo. Le ore di lavoro straordinario delle



- quali si chiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata ne prospetto mensile.
4. A livello di ente, possono essere realizzati, su richiesta delle OO.SS., incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
 5. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
 6. Con cadenza mensile sarà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento, ivi compresa la differenza tra il costo orario tra il lavoro compensativo e il lavoro straordinario.

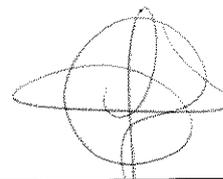
CAPO III

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

Art. 8

Criteria generali per l'incentivazione del personale

- 1 Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
- 2 La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
- 3 La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
 - La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (previsti nel PEG), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
 - Il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile del Settore sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori;
- 4 Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3.

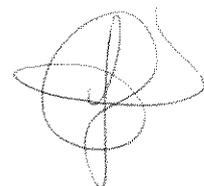


Art. 9

Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG)

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del DLgs n. 150/2009;
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal DLgs n. 150/2009.
3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative prevede la utilizzazione del peso potenziale ed attraverso la pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati.
4. All'inizio del periodo di valutazione i Responsabili dei Settori, assegnano, in relazione al PEG, o ad analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.
5. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile.
6. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella

Posizione economica	Peso posizione
B1	1,00
B3	1,06
C1	1,13
D1	1,23
D3	1,41



Handwritten signature

7. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
 - ◆ **Personale con rapporto di lavoro part time:** opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
 - ◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali

Handwritten signature

Handwritten signature

l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

8. La giunta, in sede di adozione del PEG, peserà il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture secondo il seguente meccanismo:
 - a) Prevalenza di obiettivi di miglioramento ordinario: incremento del 50% del peso potenziale;
 - b) Prevalenza di obiettivi di miglioramento qualificanti: incremento del 100% del peso potenziale.
9. I Responsabili delle strutture, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del Settore.
10. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili delle strutture, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dal Nucleo di Valutazione.
11. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.
12. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
13. Il valore di raggiungimento degli obiettivi è espresso nelle seguenti fasce percentuali:
 - Annullamento completo del budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 50%;
 - Riduzione del budget di settore al 50% se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra 51 e 74%;
 - Utilizzazione dell'intero budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore al 74%.
14. La valutazione è effettuata Responsabile titolare di P.O. sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal DLgs n. 150/2009, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal Responsabile titolare di P. O. in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.
15. La scheda di valutazione di cui sopra è valida anche ai fini delle progressioni economiche e dovrà essere consegnata al personale entro il mese di aprile. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali

Art. 10

Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione

1. La pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto di innovazione è effettuata dall'ente sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione e secondo le seguenti modalità:

PESATURA DEGLI OBIETTIVI	PESO (valore espresso in punti da 1 a 20)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Normali – obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard	Punti da 1 a 6	
Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 7 a 12	
Molto impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 13 a 17	
Innovativi – obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	Punti da 18 a 20	

2. Il punteggio così assegnato viene utilizzato per la ripartizione delle risorse destinate alla incentivazione di questi progetti; a tal fine non si tiene dunque conto del numero di dipendenti partecipanti né del loro inquadramento.

3. Una volta definito il budget destinato al progetto, nel caso in cui allo stesso partecipino più dipendenti, esso viene ripartito nel seguente modo:

- a) 50% in relazione al grado di impegno richiesto, valutazione effettuata dal dirigente/responsabile;
- b) 50% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella di cui al comma 6 dell'articolo precedente.

4. Per quanto non previsto si applicano le regole contenute nel precedente articolo 4, in particolare con riferimento al sistema di valutazione.

**CAPO IV
ALTRE INDENNITA'**

**Art. 11
Indennità di rischio**

1. La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizione di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:

- Servizio Tecnico Manutentivo (Operai, Capi Operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile);
2. Il pagamento dell'indennità avverrà mensilmente in base alle presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.
 3. Il compenso mensile è pari ad €. 30,00 (€. 1,15 per giornata di esposizione al rischio).

Art. 12 Indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità si fa riferimento all'art. 22 e alla dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL del 14.09.2000.
2. Le fasce orarie del servizio saranno individuate dal Responsabile d'Area.
3. Nel caso di orario organizzato su due o tre turni giornalieri, la maggiorazione interviene solo in caso di effettiva rotazione, **mensile**, del personale impegnato nel turno.
4. I turni di lavoro dovranno essere programmati mensilmente, secondo un calendario che garantisca al personale di conoscere i giorni di riposo, con un preavviso non inferiore a trenta giorni.
5. **L'indennità di turno sarà erogata quando il servizio viene espletato per almeno 10 ore continuative.**
6. Al personale adibito a regimi di orario articolati in più turni, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lettera c), del CCNL del 6 luglio 1995, finalizzato all'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali, ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore settimanali. I maggiori oneri, derivanti dalla riduzione dell'orario, devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario per il servizio. La riduzione completa a 35 ore settimanali, potrà operare solo nelle strutture che effettuano la turnazione, fermi restando i presupposti contrattuali di cui sopra.

Art. 13 Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 15.10.2001, è corrisposta per 12 ore al giorno in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente e non differibili e riferite, a titolo esemplificativo, alle seguenti aree di intervento per reperibilità da espletarsi di norma nelle giornate della domenica e festivi limitatamente al servizio anagrafe.
2. L'individuazione del personale reperibile e le modalità operative di intervento sono rimesse al Responsabile dell'ambito interessato, **in funzione delle risorse rese disponibili con la ripartizione del fondo.**
3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti dalla chiamata in servizio, secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
4. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettono la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
5. La liquidazione della indennità sarà disposta dal Responsabile dell'Area trimestralmente.

Art. 14

Indennità di maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
3. L'indennità è calcolata e liquidata annualmente dal Responsabile dell'Ufficio Personale su certificazione del Responsabile competente.
4. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
 - Economo e/o addetto al servizio di economato;
 - Addetto ai servizi demografici;
 -
5. L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:
 - €. 0,52 al giorno per maneggio individuato annuo di valore fino ad €. 5.000,00
 - €. 1,04 al giorno per maneggio individuato annuo di valore fino ad €. 5.001,00 e fino a €. 15.000,00;
 - €. 1,55 al giorno per maneggio individuato annuo di valore oltre €. 15.001,00;

Art. 15

Attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo

1. In applicazione dell'art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.2000, al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lettera b) maggiorata del 50%, con il diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni **a richiesta del dipendente** e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'indennità di orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL 14.09.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
 - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
3. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile.

Art. 16

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e D quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99

Le parti concordano che per specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, D quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99, si intendono erogate da parte del Comune di Osilo con riferimento all'articolo 17, comma 2 lettera f del CCNL 01.04.1999, partono dal principio di riconoscere una remunerazione maggiore, per quei dipendenti che pur non avendo la responsabilità di un intero servizio, assolvano a compiti di particolare importanza organizzativa e gestionale.

In questo senso correttamente deve essere intesa la locuzione utilizzata dal contratto nazionale "specifiche responsabilità".

Tale locuzione non coincide automaticamente, né obbligatoriamente con "responsabilità di procedimento", come frequentemente interpretato in passato, atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di attività di responsabile di procedimento è strettamente collegata, al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi. Così pure non pare corretto limitare l'applicazione dell'istituto in parola all'adozione di atti a rilevanza esterna.

Piuttosto le specifiche responsabilità devono essere riferite alle unità di carattere giuridico amministrativo, organizzativo e gestionale che sono direttamente ricollegate alla prestazione lavorativa di determinati dipendenti, che impongono una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato; utilità e tipologia di prestazioni che valgono appunto a differenziare la posizione lavorativa beneficiata dalle posizioni degli altri dipendenti e che trovano nelle particolari responsabilità il riflesso di quella singolarità.

Le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D vanno attribuite con atto formale dell'Ente.

I compensi spettanti per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale e decadono al 31 dicembre di ogni anno solare.

I provvedimenti adottati da ciascun responsabile vanno trasmessi, al momento dell'adozione, all'ufficio personale per la corrispondente erogazione degli stessi.

Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di delegazione trattante.

L'indennità è commisurata al concreto esercizio di mansioni di responsabilità con esclusione dei periodi di congedo parentale e per periodi di malattia con le modalità indicate nella Circolare DFP del 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2008 n.8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

A titolo, certamente non esaustivo, ma indicativo si elencano le varie specifiche responsabilità che possono essere remunerate ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera f del CCNL 01.04.1999:

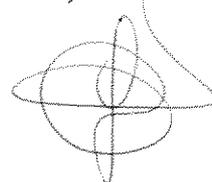
CAT: B - C - D

- Responsabilità di conduzione e coordinamento di almeno due figure di categoria inferiore.
- Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse, con firma che abbia valenza interna ed esterna ed esercizio di funzioni diverse da quelle dell'ufficio di appartenenza.
- Responsabilità di sistemi relazionali intersettoriali e istituzionali.
- Responsabilità e gestione di istruttorie o sistemi complessi senza coordinamento di figure di categoria superiore.
- Responsabilità inerenti lo svolgimento di funzioni plurime e/o che tali funzioni e competenze siano ascrivibili ad un titolo di studio superiore a quello necessario per la categoria di inquadramento nell'Ente.

IL SISTEMA DI PESATURA DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Il piano di valutazione del Comune di Osilo è costituito in modo da consentire una valutazione multidimensionale di ciascuna posizione cui sono ascritte specifiche responsabilità, coerentemente con le finalità ascritte al sistema.

Il piano di valutazione è articolato su due livelli:



- **Le categorie di valutazione** – costituiscono i “cardini” del sistema e definiscono gli aspetti ritenuti rilevanti per la valutazione; possono avere diversa rilevanza e quindi essere oggetto di ponderazione;
- **I fattori di valutazione** – rappresentano l’unità minima di riferimento del sistema e sono a loro volta espressi dalle diverse possibili componenti delle categorie di valutazione.

Le categorie di valutazione costituiscono l’aspetto più sensibile del sistema. Coerentemente con le considerazioni innanzi svolte sono state individuate le seguenti categorie:

Le competenze particolari: le competenze particolari definiscono il portafoglio di conoscenze, capacità e competenze distintive per lo svolgimento della prestazione. Oggetto della valutazione quindi è la misura delle conoscenze, competenze e capacità richieste dalla posizione ricoperta.

La complessità operativa: la complessità operativa definisce la complessità della posizione ricoperta con riferimento alle caratteristiche della prestazione ed al contesto in cui essa è erogata.

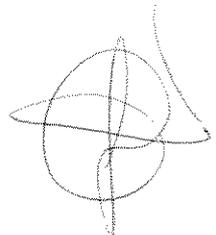
Il quadro delle relazioni: il quadro delle relazioni conclude la descrizione della posizione definendo tipologia ed intensità delle relazioni interne ed esterne alla struttura intrattenute nello svolgimento della propria attività lavorativa.

La tavola 1 riporta il set completo di dimensione, categorie e fattori di valutazione utilizzato per la erogazione dei compensi per specifiche responsabilità del personale del Comune di Osilo.

PIANO DI VALUTAZIONE PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITA'	
Categorie	Fattori
Competenze particolari	Competenze tecniche Competenze amministrative Competenze gestionali
Complessità operativa	Ampiezza del coordinamento Grado di complessità Livello di responsabilità
Quadro delle relazioni	Relazioni trasversali alla struttura organizzativa Relazioni con i cittadini Relazioni con altri enti ed istituzioni

Descrizione dei gradi di valutazione			
Categorie	Fattori	Punteggi	Descrizione
Competenze particolari	Conoscenze tecniche	10	Sono richieste conoscenze tecniche di base.
		25	Sono richieste conoscenze tecniche specialistiche.
		40	Sono richieste conoscenze tecniche multidisciplinari.
	Conoscenze amministrative	10	Sono richieste conoscenze amministrative di base.
		25	Sono richieste conoscenze amministrative specialistiche.
		40	Sono richieste conoscenze amministrative multidisciplinari.
	Conoscenze gestionali	10	Sono richieste conoscenze gestionali di base.
		25	Sono richieste conoscenze gestionali specialistiche.
		40	Le conoscenze gestionali sono una componente rilevante della professionalità richiesta in quanto assegnatari di risorse, da parte del responsabile P.O.

[Handwritten signature]



Descrizione dei gradi di valutazione			
Categorie	Fattori	Punteggi	Descrizione
Complessità operativa	Ampiezza del coordinamento	10	Alla posizione non riportano altre risorse umane.
		25	Alla posizione riportano fino a una risorsa umana.

[Handwritten signatures]

		40	Alla posizione riportano fino a due risorse umane.
	Grado di complessità	10	Prevalenza di attività stabili e ripetitive.
		25	Significativa presenza di attività non programmabili.
		40	Frequente insorgere di problematiche nuove o attività in forma associata.
	Livello di responsabilità	10	Limitata assunzione di responsabilità verso terzi.
		25	Significativa assunzione di responsabilità anche vicarie o di sostituzione effettiva del collega assente.
		40	Assunzione di rilevanti responsabilità individuali, collegata anche all'esercizio di funzioni vicarie.

Descrizione dei gradi di valutazione			
Categorie	Fattori	Punteggi	Descrizione
Quadro delle relazioni	Relazioni interne	10	Relazioni fisiologiche con il resto della struttura
		25	Relazioni potenziali con tutta la struttura
		40	Relazioni frequenti ed intense con tutta la struttura organizzativa
	Relazioni con l'utenza	10	I servizi/prodotti della struttura sono orientati prevalentemente verso utenti interni.
		25	Assorbimento prevalente nell'attività di relazione con i destinatari. I processi/attività gestiti sono caratterizzati da relazioni con

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures

		40	destinatari differenziati ovvero intercettano bisogni complessi dell'utenza.
	Relazioni con altri enti e istituzioni	10	I processi/attività gestite non comportano significative relazioni con altri enti ed istituzioni.
		25	Relazioni qualificate con altri enti e/o istituzioni.
		40	Relazioni con altri enti che presuppongono una conoscenza specialistica e multidisciplinare.

Categorie	Punteggio	Punteggio Min-Max Ottenibile
Competenze particolari	10 - 40	10 - 40
Complessità operativa	10 - 40	10 - 40
Quadro delle relazioni	10 - 40	10 - 40

LE FASCE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

CAT	RANGE	DA €	A €
B	30/120	800	1.200
C	30/120	1.200	1.600
D	30/120	1.600	2.000

Art. 17

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
 - b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e) addetti URP;
 - f) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - g) specifiche responsabilità affidate al personale addetto alla protezione civile;

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno

titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.1999.

3. Il compenso, nella misura di € 300 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:
 - qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto alla protezione civile
4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. La fruizione di questo compenso è incompatibile con la fruizione dei compensi di cui ai precedenti articoli 8 e 9 del presente contratto.
5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 18

Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie B e C

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
2. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività.
3. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e le indennità relative sono le seguenti:

Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	Compenso mensile
Orario di lavoro con una o più suspensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa	Euro 30,00

4. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 19

Criteri delle forme di incentivazione di cui all'articolo 113 del DLgs n. 50/2016

1. La ripartizione delle risorse di cui all'articolo 92 del DLgs n. 163/2006 è oggetto di apposito regolamento approvato con atto di G.C. n. 19 del 01.03.2016.
2. Sarà opportuno adottare nuovo regolamento ai sensi delle disposizioni contenute nell'art. 113 D.Lgs. n. 50 del 18.04.2016.

CAPO V
PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 20
Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore comunque al 25%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31/03/1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14/09/2000.
3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 e delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
 - b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria come risultante dalla scheda di valutazione individuale, adottata con la metodologia permanente di valutazione.
 - c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
 - d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività;
 - e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;
 - f) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
 - g) Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo alla selezione. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in

applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 01/04/1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

CAPO VI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21 Norma di principio

1. Sulla base delle previsioni di cui al DLgs n. 165/2001 per come modificato dal DLgs n. 150/2009, 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 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. 22 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- 1 In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 l'Amministrazione si impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora le discriminazioni" che costituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalle leggi e dai contratti collettivi.
- 2 Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs. 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo steso articolo, il comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.
- 3 Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., le R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
- 4 L'ente si impegna a offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo e a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.01.2004.

CAPO VII

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 23

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1/4/1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 35% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua.

Art. 24

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.
3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 25

Servizi minimi essenziali

1. Ai sensi dei vigenti accordi sulla regolamentazione del diritto di sciopero nel comparto regioni-Autonomie locali, le parti individuano i seguenti servizi essenziali, le prestazioni da garantire e i relativi contingenti minimi esonerati dall'effettuazione dello sciopero:
 - 1) **Servizio Stato civile ed Elettorale:** Dovrà essere garantita la continuità limitatamente alle seguenti prestazioni minime:
 - a) Raccoglimento registrazioni di nascita e morte.
 - b) Attività conseguenti a scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento di consultazioni elettorali dalla data di convocazione dei comizi fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;

Contingente minimo: n° 1 dipendente (Cat. B/C) addetto al servizio Stato civile ed Elettorale

2) **Servizio Polizia Municipale e Servizi Sociali:** Dovrà essere garantita la continuità limitatamente alle seguenti prestazioni minime:

- a) Attività richiesta dall'autorità giudiziaria e intervento in casi di trattamento sanitario obbligatorio;
- b) Attività di pronto intervento in caso di calamità, danni a persone e al patrimonio del Comune;

Contingente minimo: n° 2 dipendenti (Cat. C) addetti al servizio Polizia municipale e n° 1 dipendente (Cat. D) addetto al servizio Socio-Assistenziale (limitatamente al punto a).

3) **Servizio Tecnico:** Dovrà essere garantita la continuità limitatamente alla seguente prestazione minima:

- a) Attività di pronto intervento in caso di calamità, danni a persone e al patrimonio del Comune;
- Contingente minimo: n°1 dipendente (Cat. C- geometra) addetto al servizio Tecnico.

2. Per quanto non previsto dal presente contratto decentrato integrativo si fa, in ogni caso, riferimento alle norme vigenti in materia per il comparto regioni-Autonomie locali.

Art. 26

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – individuato annualmente dall'Amministrazione – il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue.
2. **Il personale interessato all'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario è individuato annualmente dal Responsabile d'Area, tra i dipendenti a tempo indeterminato.**
3. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. 66/2003 art. 4 commi 2, 3 e 4.
4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

CAPO VIII Disposizioni diverse

Art 27

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

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

2. In accordo con la collaborazione del responsabile per la sicurezza e con il medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle

apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

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

4. Nei limiti di disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione dell'analisi di cui al precedente comma.

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

6. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8.10.2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza e quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi.

Art. 28

Formazione ed aggiornamento professionale

1. 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 profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. L'Ente promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni o agenzie preposte, forme di formazione/aggiornamento.

3. L'Ente s'impegna a destinare una quota delle risorse per la formazione alla riqualificazione del personale trasferito ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 o collocato in disponibilità oppure all'incentivazione di forme di ricollocazione del personale, in particolare mediante la mobilità volontaria (art. 23, comma 3 del CCNL 01.04.1999).

Art. 29

Diritto allo studio

1. L'Amministrazione Comunale riconosce il diritto allo studio ai sensi dell'art. 15 del CCNL 14.09.2000.

2. L'Amministrazione Comunale si impegna a disciplinare e riconoscere istituti giuridici che agevolino il perseguimento del diritto allo studio anche attraverso l'applicazione dell'art. 4 della legge 28.12.2001, n. 448.

Art. 30

Disciplina del lavoro straordinario

1. Il fondo destinato alla corresponsione delle prestazioni per lavoro straordinario è previsto dall'art. 14, commi 1, 2 e 4 del CCNL 01.04.1999.
2. Nel fondo di cui al comma 1, non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 01.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
3. L'Amministrazione determina entro il mese di dicembre dell'anno precedente il *budget* economico delle varie Aree e ne dà tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
4. In base alla norma contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile d'Area.
5. Gli incrementi delle risorse e l'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (elettorali, ISTAT ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente organizzati.
6. I compensi per lavoro straordinari di norma sono liquidati il mese successivo alla sua effettuazione.

CAPO IX CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 31

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 32

Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.01.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 107.08.1998 e successive

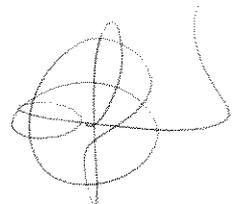
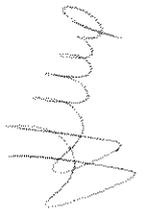
integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, (art. 19 del CCNL del 05.10.2001), è considerato sì ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.

2.0 Per dare concreta attuazione all'attribuzione delle risorse destinate alla valutazione della *performance* individuale del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) mentre ai fini della progressione orizzontale è convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) di cui al precedente art. 15.

3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate ai singoli enti ai fini del rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ del 07.08.1998 in ella vigente legislazione.

Art. 33 **Norme finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI 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. Le parti concordano che con decorrenza 01.01.2017, ad esclusione del servizio di reperibilità, tutte le indennità verranno sospese in attesa della programmazione delle risorse per l'anno 2017.
5. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N., 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 illustrative ed economico finanziaria.



SCHEDA IPOTESI DESTINAZIONE PER L'ANNO 2015
DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'
(RISORSE DECENTRATE)

-Risorse STABILI (totali A,B,C) - RIDUZIONE Art.9, comma 2-bis D.L. N. 78 DEL 31/05/2010	+	77.864,00
-Risorse VARIABILI (totali) - RIDUZIONE Art.9, comma 2-bis D.L. N. 78 DEL 31/05/2010	+	
TOTALE FONDO per l'anno 2015	=	77.864,00

UTILIZZATI:

DA RISORSE STABILI:		
-Oneri per progressioni economiche	+	56.741,00
-Indennità di comparto annua	+	9.444,87
-Indennità di tumazione VV/UU ex art. 22 CCNL 22/01/2000 - maggiorazione 10% ordin. - 30% notti o fest. - 50% notti e fest. -	+	940,68
-Disagio art. 41 CCNL 22/01/2004 € 30,00 mensili -	+	0,00
-Maggiorazione tributiva orario	+	339,97
-Indennità stato civile , anagrafe , elettorale,tributi ,Urp - ex art- 36 c. 2 del CCNL 22/01/2004 - importo massimo annuo € 300,00 -	+	1.675,00
-Reperibilità ex art. 23 CCNL 14/09/2000 e art. 11 CCNL 05/11/2001- € 10,33 X 12 ore -	+	2.561,08
-Maneggio valori ex art- 36 c. 2 del CCNL 22/01/2004 - da € 0,52 a € 1,55 giornalieri -	+	1.504,80
-Compensi ex art. 17, comma 2 del CCNL del 1.4.1999	+	
-Alte professionalità (impegno figurativo)	+	
totale utilizzo risorse variabili	=	70.207,40
		0,00

DA RISORSE VARIABILI:		
-Specifiche disposizioni di legge (art.15, c.1, lettera k) - 0.50/1,50/2,00 % per progettazione interna	+	0,00
-Specifiche disposizioni di legge (art.15, c.1, lettera k) - Compensi ISTAT ex DPR n. 276/2001	+	0,00
-Specifiche disposizioni di legge (art.15, c.1, lettera k) - Incentivo ICI per lotta all'evasione	+	0,00
-Specifiche disposizioni di legge (art.15, c.1, lettera k) - Notifica atti per conto Agenzia delle Entrate	+	0,00
Totale utilizzo risorse variabili	=	0,00

Totale UTILIZZATI = **70.207,40**

di cui:
Somme RESIDUE da risorse STABILI = **7.207,40**

Somme RESIDUE da risorse VARIABILI = **0,00**

Somme RESIDUE PRESUNTE PER PRODUTTIVITA' = **€ 7.207,40**

09602

[Signature]

[Signature]

SCHEDA IPOTESI DESTINAZIONE PER L'ANNO 2016
DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'
(RISORSE DECENTRATE)

-Risorse STABILI (totali A,B,C) - RIDUZIONE Art.9, comma 2-bis D.L. N. 78 DEL 31/05/2010	+	<u>77.864,00</u>
- Risorse STABILI RESIDUO ANNO PRECEDENTE		<u>7.207,40</u>
-Risorse VARIABILI (totali) - RIDUZIONE Art.9, comma 2-bis D.L. N. 78 DEL 31/05/2010	+	<u>4.711,00</u>
TOTALE FONDO per l'anno 2016	=	89.782,40

UTILIZZATI:

DA RISORSE STABILI E VARIABILI		
-Oneri per progressioni economiche	+	47.514,68
-Indennità di comparto annua	+	8.575,56
-Indennità di turnazione VV.UU ex art. 22 CCNL 22/01/2000 - maggiorazione 10% ordin. - 30% nott. o fest. - 50% nott. e fest. -	+	3.000,00
-Disagio art. 41 CCNL 22/01/2004 € 30,00 mensili -	+	600,00
-Maggiorazione retributiva orario	+	1.700,00
-Indennità stato civile, anagrafe, elettorale, tributi, Urp - ex art. 36 c. 2 del CCNL 22/01/2004 - importo massimo annuo € 300,00 -	+	2.600,00
-Reperibilità ex art. 23 CCNL 14/09/2000 e art. 11 CCNL 05/11/2001-	+	1.600,00
-Maneggio valori ex art- 36 c. 2 del CCNL 22/01/2004 -	+	3.500,00
-Compensi ex art. 17, comma 2 del CCNL del 1.4.1999	+	20.692,16
Compensi per produttività collettiva	=	89.782,40
totale utilizzo risorse		

DA RISORSE VARIABILI:		
-Specifiche disposizioni di legge (art.15, c.1, lettera k) - 0,50/1,50/2,00 % per progettazione interna	+	0,00
-Specifiche disposizioni di legge (art.15, c.1, lettera k) - Compensi ISTAT ex DPR n. 276/2001	+	0,00
-Specifiche disposizioni di legge (art.15, c.1, lettera k) - Incentivo ICI per lotta all'evasione	+	0,00
-Specifiche disposizioni di legge (art.15, c.1, lettera k) - Notifica atti per conto Agenzia delle Entrate	+	0,00
Totale utilizzo risorse variabili	=	0,00
Totale UTILIZZATI	=	89.782,40



COMUNE DI OSILO (Sassari)

IL REVISORE DEI CONTI

Parere sulla proposta inerente la costituzione ed utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività per l'anno 2015 .

Il sottoscritto Dott. Francesco Gabella, Revisore del Comune di Osilo:

Visto lo schema di destinazione per l'anno 2015 delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività sia per la parte stabile che per la parte variabile;

Considerato che nella costituzione del fondo si è tenuto conto delle decurtazioni previste dalla norme vigenti:

Che il prospetto include l'indicazione dell'utilizzazione delle somme previste pari ad € 70.207,40 da risorse stabili;

Che sono stati rispettati gli obiettivi del patto di stabilità interno;

Che è stato rispettato il limite di spesa per il personale;

Che la spesa derivante dalla quantificazione del fondo delle risorse stabili e variabili rientra nel limite di spesa per il personale consentito;

Che la percentuale di spesa per il personale prevista nel bilancio consuntivo 2014 non eccede i limiti di cui all'art. 76 – 7° comma – del D.L. n. 112/2008;

Preso atto di quanto stabilito dai CCNL vigenti per il personale delle Autonomie Locali e constatato che le ipotesi di definizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2015, siglata dalle parti, deve essere esaminata dal Revisore Contabile prima di essere approvata dalla Giunta Comunale con propria delibera;

Tenuto conto che l'ipotesi di accordo del giorno 13.12.2016 comporta una spesa pari ad € 70.207,40;

Rilevato che al Fondo è stata operata la riduzione prevista dall'art. 9- 2° comma bis – del D.L. n.78/2010;

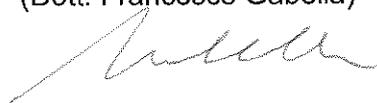
rileva

la compatibilità dei costi derivanti dall'accordo decentrato di cui all'oggetto con i vincoli di bilancio.

Osilo, 13 dicembre 2016

Il Revisore dei Conti

(Dott. Francesco Gabella)





COMUNE DI OSILO (Sassari)

IL REVISORE DEI CONTI

Parere sulla proposta inerente la costituzione ed utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività per l'anno 2016 .

Il sottoscritto Dott. Francesco Gabella, Revisore del Comune di Osilo:

Visto lo schema di destinazione per l'anno 2016 delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività sia per la parte stabile che per la parte variabile;

Considerato che nella costituzione del fondo si è tenuto conto delle decurtazioni previste dalla norme vigenti:

Che il prospetto include l'indicazione dell'utilizzazione delle somme previste pari ad € 89.782,40 da risorse stabili;

Che sono stati rispettati gli obiettivi del patto di stabilità interno;

Che è stato rispettato il limite di spesa per il personale;

Che la spesa derivante dalla quantificazione del fondo delle risorse stabili e variabili rientra nel limite di spesa per il personale consentito;

Che la percentuale di spesa per il personale prevista nel bilancio consuntivo 2015 non eccede i limiti di cui all'art. 76 – 7° comma – del D.L. n. 112/2008;

Preso atto di quanto stabilito dai CCNL vigenti per il personale delle Autonomie Locali e constatato che le ipotesi di definizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2016, siglata dalle parti, deve essere esaminata dal Revisore Contabile prima di essere approvata dalla Giunta Comunale con propria delibera;

Tenuto conto che l'ipotesi di accordo del giorno 13.12.2016 comporta una spesa pari ad € 89.782,40;

Rilevato che al Fondo stata operata la riduzione prevista dall'art. 9- 2° comma bis – del D.L. n.78/2010;

rileva

la compatibilità dei costi derivanti dall'accordo decentrato di cui all'oggetto con i vincoli di bilancio.

Osilo, 13 dicembre 2016

Il Revisore dei Conti
(Dott. Francesco Gabella)





COMUNE DI OSILO

Provincia di Sassari

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

Deliberazione n. 114 del 13-12-2016

OGGETTO: Autorizzazione al Presidente D.T.P.P. sottoscrizione C.D.I. 2015/2016 e parte normativa

L'anno duemilasedici il giorno tredici del mese di dicembre, alle ore 17:45, nella residenza municipale, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori seguenti:

LIGIOS GIOVANNI	SINDACO	P
MANCA SALVATORE	VICESINDACO	A
PUGGIONI PATRIZIA	ASSESSORE	P
PISANO SIMONA	ASSESSORE	P
PULINAS LEONARDO	ASSESSORE	P

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE Turra Dr.ssa Gavina

Il Sig. LIGIOS GIOVANNI, nella sua qualità di SINDACO, constatato il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- l'art.15 del C.C.N.L. 1998/2001 rubricato *"Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività"* che prevede che presso ciascun ente, a decorrere dal 1.1.1999, le risorse ivi indicate siano annualmente destinate a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi;
- l'art. 18 del C.C.N.L. 1° aprile 1999, come sostituito dall'art. 37 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, il quale disciplina il collegamento tra produttività ed incentivi;
- l'art. 4 del CCNL del 09/05/2006 relativo agli incrementi delle risorse decentrate;

PREMESSO che con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 36 del 12.05.2016 è stato approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2016/2018, e, con Deliberazione C.C. n. 48 del 29.12.2015 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per gli esercizi 2016/2018

VISTA la propria deliberazione n.22 del 08.03.2016 di nomina della delegazione trattante di parte pubblica;

RICHIAMATA altresì la deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 08.09.2016 tramite la quale sono state adottate delle linee di indirizzo in merito all'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2015 e 2016 ed è stata autorizzata la Delegazione Trattante di Parte Pubblica ad attivare le procedure di contrattazione;

VISTE le determinazioni del Responsabile del Servizio AA.GG. - Personale n. 93 del 31.07.2015, nonché la determinazione del Responsabile del Servizio AA.GG., Programmazione e Partecipazione n. 726 del 29.08.2016 con le quali è stato costituito il fondo risorse decentrate anni 2015 e 2016;

RICHIAMATO il verbale della seduta di contrattazione collettiva del 13.12.2016 e dato atto che all'esito della stessa seduta è stata approvata e sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo del fondo risorse decentrate anno 2015 e 2016 nonché la parte normativa per gli stessi anni (preintesa);

VISTA la Relazione illustrativa e Tecnico-Finanziaria, datata 20.09.2016, compilata dal Responsabile dell'Area Finanziaria per l'anno 2015 e 2016;

VISTO il parere positivo del revisore dei conti del 26.09.2016, attestante la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata ai sensi dell'art. 4 comma 3 del CCNL 2004;

RILEVATO che l'art. 4 del CCNL del 09.05.2006 al comma 3 prevede che l'organo di governo dell'Ente autorizzi il presidente di delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato;

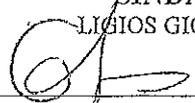
ACQUISITI i pareri favorevoli di cui all'art.49 del D.Lg.vo n.267/200;

CON voti unanimi, espressi per alzata di mano;

DELIBERA

- Di autorizzare la Delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo relativo alle fondo risorse decentrate anno 2015 e 2016 così come determinato in sede di contrattazione collettiva nella seduta del 13.12.2016;
- Di incaricare il Responsabile dell'Area Finanziaria degli atti conseguenti e necessari all'esecuzione della presente deliberazione;
- Di dichiarare, con separata votazione e parimenti unanime votazione la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs.vo n. 267/2000, riconosciuta l'urgenza di assicurare, attraverso il presente atto, la sottoscrizione del fondo risorse decentrate 2015 e 2016.

Il presente verbale viene sottoscritto come segue:

SINDACO
LIBIOS GIOVANNI




IL SEGRETARIO COMUNALE
Turra Dr.ssa Gavina

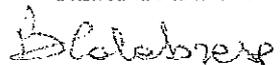


Si esprime parere Favorevole di Regolarita' tecnica

Ai sensi dell'art 49 del D.Lgs 18.8.2000, n.267;



Il Responsabile del servizio
Calabrese Barbara



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(art. 124 comma 1 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 e art 32 della Legge 18 giugno 2009 n.69)

Si certifica che la presente deliberazione viene pubblicata in data odierna all'albo pretorio on line, ove vi rimarrà per 15 giorni consecutivi col n. 1539

Prot. n. 18211

Osilo, li 20 DIC. 2015



IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art 134 del D.Lgs 18.8.2000, n.267)

Immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs 18.08.2000 n.267;

Esecutiva il giorno successivo al decimo di pubblicazione, ai sensi dell'art 134, comma 3 del D.Lgs 18.8.2000 n.267

Osilo, li 13-12-2016



IL SEGRETARIO COMUNALE
Turra Dr.ssa Gavina

