



**COMUNE_{DI}
MANTOVA**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Mantova
2013-2015**

sottoscritta in data 26 maggio 2014



Premesso che il Collegio dei Revisori dei Conti, vista l'ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Mantova 2013-2015, in data 24 aprile 2014 ha espresso, ai sensi dell'art. 4 comma 3 del C.C.N.L. del 22/01/2004, parere favorevole in merito agli accordi sottoscritti ed ha accertato, ai sensi del comma 3 sexies dell'art. 40 D.Lgs. 165/2001, che la relazione tecnico finanziaria e la relazione illustrativa dimostrano il rispetto dei vincoli di bilancio ed il rispetto delle norme in materia di trattamento accessorio e che la Giunta Comunale con propria deliberazione n. 101 del 29 aprile 2014, immediatamente eseguibile, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Dott. Annibale Vareschi, a sottoscrivere il C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Mantova, concordato in data 08 aprile 2014.

Il giorno 26 maggio 2014 alle ore 12.00, presso la sede legale del Comune di Mantova, ha avuto luogo l'incontro tra il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica dell'Amministrazione e le seguenti rappresentanze sindacali: RSU del Comune di Mantova, CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP-SULPM e CSA Regioni Autonomie Locali.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Mantova 2013-2015.

per l'Amministrazione:

- dott. Annibale Vareschi, Segretario Generale

Presidente

per la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- sig. Vincenzo CANTARELLI
- sig.ra Paola NOBIS
- sig. Andrea TORELLI
- sig.ra Ilenia ZERBINI
- sig.ra Stefania BELLINTANI
- sig.ra Ornella FRONI
- sig.ra Maria Grazia MONTANARO
- sig.ra Patrizia BASSO
- sig.ra Monica BIGNARDI
- sig. Gabriele PANISI
- sig. Pierfabrizio PINNA
- sig. Alberto SACCHETTO

Componente

per le Organizzazioni Sindacali di Categoria:

- sig. Umberto CHIRICONE
- sig.ra Paola BIACCA
- sig.ra Cesira CHITTOLINI
- sig. Giuseppe SCHIOCCHETTO
- sig. Aldo TRITTO

Segretario Territoriale

C.G.I.L. F.P.

Segretario Territoriale

U.I.L. F.P.L.

Segretario Territoriale

C.I.S.L. F.P.

Segretario Territoriale

DICCAP - SULPM

Segretario Territoriale

CSA Regioni Autonomie Locali

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica provvederà alla convocazione della riunione.

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; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione.
2. La determinazione delle risorse sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
4. Le risorse variabili aggiuntive, di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, destinate all'attivazione di nuovi servizi o all'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, sono determinate dalla Giunta Comunale.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a. i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance 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; istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - c. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
 - d. le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione".

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like "Pemi Gehret", "Stefania Felliciani", and "G. S. S. S."]

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e. fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito".
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 misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance individuali e organizzative;
 - c. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, il cui Regolamento sarà approvato a breve, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva; esame dei giudizi in contraddittorio.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, i fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.
4. La quota di risorse destinata all'incentivazione collettiva è costituita dall'importo che residua in seguito all'applicazione degli altri istituti. In tale quota si convogliano, nell'anno di riferimento, i residui eventualmente prodotti sulle singole quote di risorse destinate alle altre finalità.
5. Per l'applicazione di un forma equitativa di corresponsione dei compensi al personale, i dipendenti che già partecipano all'erogazione di progetti speciali o ad altre forme di incentivazione comunque denominate e regolate dal presente contratto, potranno partecipare alla produttività in forma differenziata. In sede di distribuzione dei compensi di produttività saranno esclusi i dipendenti che hanno percepito premi per progetti speciali o altre forme di incentivazione (escluse le indennità) comunque denominate e regolate dal presente contratto in misura superiore alla media della categoria di inquadramento. Qualora l'importo dei compensi percepiti per tali motivazioni risultasse inferiore alla media della categoria di inquadramento, il compenso incentivante la produttività viene erogato nell'importo pari alla differenza tra quanto già percepito e quanto spettante in base alla valutazione espressa dal dirigente nella relativa scheda di valutazione.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

Pini: *[Handwritten Signature]*

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Art. 12 - Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.
3. Tale indennità compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario sia straordinario.

Art. 13 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, viene riconosciuto al personale dipendente inquadrato in cat. D, non titolare di posizione organizzativa, un'indennità annua di €. 1.350,00, sino all'applicazione di un sistema di graduazione articolato in fasce. L'attribuzione dei dipendenti ad una delle fasce, avverrà in base ad un sistema di classificazione da concordarsi previamente in sede di Delegazione Trattante. Resta inteso che il complesso della spesa per l'indennità di responsabilità ai dipendenti di categoria D non dovrà superare l'importo della corrispondente specifica voce di spesa prevista per l'anno di competenza. Qualora non sia ancora stato definito l'importo per l'anno di competenza si farà riferimento all'anno precedente. Per le nuove assunzioni di categoria D non verrà automaticamente riconosciuta alcuna indennità sino alla definizione delle responsabilità attribuite e della conseguente fascia di appartenenza. L'indennità per particolari responsabilità è attribuita con provvedimento motivato del Dirigente e comunque non prima del superamento del periodo di prova e comunicato alle Organizzazioni Sindacali.
2. Al personale inquadrato nelle categorie B e C, individuati con provvedimento motivato del Dirigente da comunicare alle Organizzazioni Sindacali, per l'esercizio dei compiti di cui all'art.17, comma 2 lett.i) viene riconosciuta un'indennità annua di €.270,00. Il complesso della spesa per l'indennità di cui al presente comma non dovrà superare l'importo della corrispondente specifica voce di spesa prevista per l'anno di competenza. Qualora non sia ancora stato definito l'importo per l'anno di competenza si farà riferimento all'anno precedente.
3. Al personale inquadrato nelle categorie B e C quali conduttori di scuolabus, cuoche e coordinatrici asili nido/scuole materne, per l'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità, viene riconosciuta un'indennità annua di €.900,00.
4. L'erogazione delle indennità avviene con cadenza mensile.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 14.1 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:
 - incentivi per la progettazione e pianificazione (art. 92 comma 5 e comma 6 del D.Lgs. 163/2006);
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997)
 - Compensi per avvocatura
 - Compensi ISTAT
 - Compensi Anagrafe
2. Le relative somme saranno erogate secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Dirigente/Responsabile del Settore competente.

Art. 14.2 – Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011

1. Ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, relativamente all'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 -, sarà destinata alla contrattazione decentrata integrativa una quota, annualmente stabilita in sede di contrattazione decentrata stessa e comunque contenuta entro il limite massimo del 50%, dei risparmi ottenuti, validati dal Collegio dei Revisori dei Conti, conformemente alla normativa vigente in materia e secondo modalità che le parti si riservano di definire ulteriormente.

Art. 14.3 – Compensi di cui all'art. 208 del C.d.S

1. Per gli anni 2014 e 2015, nei limiti della spesa di personale consentiti dalle disposizioni vigenti, sarà destinata, ai sensi dell'art. 208 del C.d.S, la somma di € 10.000,00 (per ciascun anno) per il parziale

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like "Piero G...", "Stefano Belli...", and "M..."]

finanziamento di un progetto che coinvolgerà gli agenti della Polizia Locale e finalizzato al controllo del territorio, alla sicurezza e al contrasto della micro-criminalità, dei vandalismi e dell'abbandono dei rifiuti da eseguirsi particolarmente nei giorni festivi e pre-festivi anche in orario notturno. Il progetto sarà predisposto a cura del Comandante del Corpo di Polizia Locale, nello stesso verranno individuati gli agenti partecipanti ai quali verranno attribuite le risorse stanziate in relazione all'apporto dato alla realizzazione delle attività.

**TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI
TIPOLOGIE DI LAVORO**

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI IN CASI PARTICOLARI

Art. 15 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato.

Art. 16 – Salario accessorio del personale di ruolo in servizio per una parte di anno

1. Il personale di ruolo partecipa alla distribuzione dei compensi per produttività purché presente per un periodo superiore a sei mesi nell'anno (ridotta presenza per inizio o cessazione del rapporto di lavoro o per assenze definite tali dal CCNL vigente).

**TITOLO IV – POLITICHE DEGLI ORARI, FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA, INNOVAZIONE E
FORMAZIONE**

CAPO I – DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO E DELLA BANCA ORE

Art. 17 – Lavoro straordinario

Le parti concordano annualmente il fondo massimo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dalle normative vigenti e le sue eventuali riduzioni.

Nel fondo di cui sopra 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 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT). Sono escluse altresì anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs. 285/1992 e s.m.i.

Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.

Art. 18 – Banca ore

A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore" sulla cui istituzione le parti si impegnano ad avviare il confronto.

CAPO II – RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

Art. 19 - Riduzione dell'orario di lavoro (art. 22 CCNL del 01.04.1999)

Per il personale adibito a orari articolati in più turni così come previsto dall'art. 13 del DPR n. 268/87, ai sensi dell'art. 17, comma 4 lett. b) e c) del CCNL del 06.07.1995, l'orario di lavoro è ridotto a trentacinque (35) ore settimanali

[Handwritten signatures and initials]

8

CAPO III – MOBILITA'

Art. 20 – Mobilità interna

L'istituto della mobilità all'interno dell'Ente concerne l'assegnazione, sia temporanea che definitiva del personale di pari categoria e profilo professionale in settori e servizi diversi da quelli di provenienza.

La mobilità può essere disposta su domanda del dipendente o dell'Amministrazione.

Le parti si impegnano a redigere, a breve, un regolamento al fine di stabilire il diritto di precedenza per la mobilità sui posti vacanti.

Tutte le disposizioni di mobilità devono essere comunicate ai dipendenti interessati ed alla RSU non meno di 15 giorni prima della data di assegnazione ad altro settore.

CAPO IV – FORMAZIONE

Art. 21 - Formazione ed aggiornamento professionale

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale di tutto il personale, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e a tal fine, compatibilmente con le disponibilità di bilancio destina per il triennio 2013/15 congrue risorse.

L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne o esterne, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale
- servizio di tutor e corsi di riqualificazione professionale per il personale neoassunto o assegnato a nuovo servizio;

La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- a) cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- b) rendicontazione dell'attività svolta; analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- c) contatto con gli utenti e relazioni con il pubblico;
- d) prevenzione degli infortuni e sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente;
- e) la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione e di tutte le figure previste dal D.Lgs 81/2008

La partecipazione ai corsi di formazione/aggiornamento è considerata servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che sarà oggetto di concertazione tra le parti e dovrà prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti anche corsi di formazione/aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori dall'orario di servizio, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

CAPO V - INNOVAZIONE ASSETTI ORGANIZZATIVI

Art. 22 - Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

In relazione all'obiettivo di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione di parte sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

In ogni caso, le parti si incontreranno almeno una volta all'anno per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le modalità d'intervento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Le parti convengono che l'attribuzione delle indennità, così come definite dal presente Contratto, avviene in forma sperimentale e concordano di procedere annualmente ad una verifica rispetto all'applicazione del sistema individuato.

Annualmente è garantito un importo, da destinare al compenso incentivante la produttività del personale dipendente, non inferiore a € 50.000,00.

Al fine di garantire l'equilibrio dei conti relativi al fondo delle risorse decentrate e nel rispetto di quanto definito, le parti concordano che, a seguito di verifiche contabili sulle risorse disponibili, sia di parte stabile che variabile, venga rideterminato, in fase di contrattazione, il valore di ogni istituto economico in misura tale da consentire il raggiungimento dell'importo minimo garantito.

La rideterminazione verrà definita entro il mese di settembre e applicata con decorrenza 01 gennaio dello stesso anno, operando, conseguentemente un appropriato conguaglio sulla tredicesima mensilità spettante per l'anno.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 3

Le parti condividono l'obiettivo di realizzare, anche in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, interventi utili alla conciliazione vita-lavoro per contemperare le esigenze di cura familiare o assistenza delle dipendenti e dei dipendenti.

[Handwritten signatures and initials]

Stefano Bellentani 10

VERBALE DI ACCORDO

Oggi 26 maggio 2014 presso la sede del Comune di Mantova – Via Roma 39 – Saletta Riunioni del Settore Risorse Umane, Organizzazione e Informatizzazione – Il piano – ha avuto luogo l'incontro tra il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica dell'Amministrazione, la R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali Territoriali per discutere della gestione delle risorse decentrate per gli anni 2013-2014.

Al termine del confronto, le parti hanno raggiunto il seguente accordo:

Gli effetti economici conseguenti all'applicazione del nuovo sistema per l'attribuzione delle indennità e dei relativi criteri, in particolare dove è previsto un provvedimento dirigenziale o un nuovo riconoscimento, così come descritti nel CCDI 26 maggio 2014 (cfr. art. 10 – 11 e 13), avranno le seguenti decorrenze:

art. 10 – Indennità di rischio

mese di luglio 2014

Art. 11 – Indennità di disagio

mese di luglio 2014

Art. 13 – Indennità per particolari responsabilità

comma 2 – esercizio compiti di cui all'art. 17, comma 2 lett. i)

mese di luglio 2014

comma 3 – esercizio compiti che comportano specifiche responsabilità per l'attività delle cuoche

mese di luglio 2014

Sino all'adozione degli specifici atti dirigenziali i dipendenti conserveranno le indennità in godimento in applicazione del CCDI 14/09/2010 e s.m.i.

Per l'Amministrazione



Per le OO.SS. Territoriali



Per la R.S.U.

