



Pos. CA-CDA-DELC

Delibera Consiglio di Amministrazione
Consorzio di Gestione Area Marina Protetta Torre del Cerrano

Delibera n.	Data	Oggetto: Indirizzi per la Contrattazione Integrativa del personale del Consorzio parte Normativa ed Economica
101/2017	12/10/2017	

Nell'anno giorno e mese, come sopra indicato, si è riunito, in Pineto (Te), il Consiglio di Amministrazione del Consorzio di Gestione, nelle forme di legge, come riportato in verbale, a seguito di convocazione del Presidente del CdA del Consorzio Dr. Leone Cantarini, **n.1874 del 21 settembre 2017**, che ha assunto le funzioni di Presidente dello stesso Consiglio di Amministrazione dopo l'elezione avvenuta nella seduta del 28 settembre 2015.

Sono presenti ed assenti, ed esprimono il loro voto sulla delibera i seguenti signori:

<i>Componenti</i>	<i>Favorevoli</i>	<i>Contrari</i>	<i>Astenuti</i>	<i>Assenti</i>
1) Leone CANTARINI, Presidente	X			
2) Nerina ALONZO	X			
3) Fabiano ARETUSI	X			
4) Marina DE ASCENTIIS	X			
5) Pietro PALOZZO				X

La seduta si svolge il giorno 12 ottobre 2017 come auto riconvocata al termine della seduta del 26 settembre 2017, per poter ultimare la discussione di tutti i punti all'ordine del giorno. Presiede, quindi, l'adunanza il Dr. Leone CANTARINI, Presidente dell'AMP. Viene nominato Segretario e verbalizzante della seduta la Consigliere D.ssa Marina DE ASCENTIIS.

VISTO il titolo V della Legge 31 dicembre 1982, n. 979, "Disposizioni per la difesa del mare" e la Legge 6 dicembre 1991, n. 394 "Legge quadro sulle aree protette", in particolare agli artt.18,19 e 20, come integrata dalla legge 9 dicembre 1998, n.426 "Nuovi interventi in campo ambientale";

VISTO il DM 21 ottobre 2009 "Istituzione dell'Area Marina Protetta Torre del Cerrano", pubblicato in GU 7 aprile 2010, n.80 che affida in gestione provvisoria l'Area Marina Protetta al "Consorzio di Gestione Area Marina Protetta Torre del Cerrano";

VISTO il DM 28 luglio 2009 "Regolamento recante la disciplina delle attività consentite nelle diverse zone dell'area marina protetta «Torre del Cerrano»", pubblicato in G.U. 7 aprile 2010, n.80.

----- 1) ASSETTO ISTITUZIONALE DEL CONSORZIO

Vista la Delibera di Assemblea del Consorzio n.12 del 28 settembre 2015 di nomina del **Consiglio di Amministrazione** e la successiva immediata prima riunione del CdA che nella stessa data ha provveduto alla elezione del **Presidente e Vice-presidente**.

Richiamato il funzionamento regolare della **Commissione di Riserva**, secondo quanto previsto dalle normative vigenti e dall'art.25 dello Statuto, nominata con Decreti del Ministro dell'Ambiente n. 71 del 5 marzo 2013 e n. 73 del 13 febbraio 2014, di cui è Presidente il



Prof. Paolo Dell'Anno, Commissione che esprime regolarmente i propri pareri sugli strumenti di programmazione, bilancio e regolamentazione dell'Area marina protetta tra cui, ultimi, il chiarimento sul perimetro a terra dell'AMP, e i pareri positivi espressi sul Disciplinare del Regolamento di Esecuzione e Organizzazione, sul Bilancio di Previsione 2017 e sul Piano di Gestione/PEG 2017 nella seduta del 31 marzo 2017.

Considerato che il Consorzio presenta la funzionalità e completezza dei propri organi con la presenza di un proprio organo di revisione contabile nella figura del **Revisore Unico**, nella persona del Dr. Alfonso Giansante, nominato con deliberazione dell'Assemblea n. 1/2015 del 25 marzo 2015, che ha sempre, come il suo predecessore, regolarmente espresso i propri pareri positivi sugli strumenti di programmazione e rendiconto economico-finanziario del Consorzio, nonché dell'organo di valutazione nella figura dell'**Organismo Indipendente di Valutazione** costituito in forma monocratica nella persona del Dr. Massimo Tudini, nominato in forza della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.41 del 1 settembre 2016 e Det.n.183 del 14-10-2016, con parere positivo del Dip. Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.64262 (P-4.17.1.7.5) del 5 dicembre 2016.

Considerato che in data 22 dicembre 2016 è stato stipulato il contratto come **Direttore-Responsabile** del Consorzio, con durata triennale e decorrenza dal 1 gennaio 2017, con il Dr. Fabio Vallarola, con incarico dirigenziale, secondo quanto deciso nella seduta del Consiglio di Amministrazione n.58 del 22 dicembre 2016, di approvazione del risultato finale del concorso pubblico indetto per la selezione della figura specifica di Direttore-Responsabile con precedente Deliberazione dello stesso Consiglio n.45 del 23 settembre 2016 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Speciale Concorsi ed Esami, del 28 ottobre 2016. Affidamento dell'incarico alle condizioni previste nel CCNL comparto Dirigenza Enti Locali, in forza di quanto previsto nei Decreti del Ministero dell'Ambiente, D.M. 26.11.2003 e D.M. 25.07.2007 e D.M. 19.03.2010 e dello specifico parere positivo ricevuto dal Ministero dell'Ambiente con nota 001551 -PNM/DivII del 25 gennaio 2017 (Prot.n.122 del 25-01-2017), nonché a seguito di aspettativa non retribuita concessa dall'Ente di appartenenza, Parco Nazionale Gran Sasso e Monti della Laga di cui alla Determinazione n.149/ACOG/2016 del 23 dicembre 2016, trasmessa con nota n.581 del 24 gennaio 2017 (Prot.n.113 del 24-01-2017).

—o— 2) STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE DEL CONSORZIO

Considerato che in forza dell'articolo 7 del Decreto Ministeriale 21 ottobre 2009, istitutivo dell'Area marina protetta Torre del Cerrano, e stata affidata la gestione provvisoria dell'area marina protetta al Consorzio di Gestione appositamente costituito dalla Regione Abruzzo, Provincia di Teramo e Comuni di Pineto e Silvi, nelle more della stipula della convenzione di affidamento definitivo.

Richiamati gli obblighi attinenti al **Piano di Azione della Carta Europea del Turismo Sostenibile** che prevede la realizzazione di una serie di interventi utili alla gestione del processo inerente la CETS di cui all'assegnazione avvenuta il giorno 11 dicembre 2014 a Bruxelles presso il Parlamento Europeo.

Richiamata l'adozione avvenuta da parte dei due Comuni di Pineto e Silvi del **Piano di Gestione Siti di Interesse Comunitario "Torre del Cerrano" n.IT7120215**, attraverso la Deliberazione di Giunta del Comune di Pineto n.123 del 16 giugno 2015 e la Deliberazione di Giunta del Comune di Silvi n.152 18 giugno 2015 e l'approvazione avvenuta con Delibera Commissariale del Consorzio n.23 del 30 giugno 2015, che contiene al proprio interno anche tutte le Azioni previste nel Piano di Azione della CETS.



Richiamato il **PEG/PdG 2016** approvato con Deliberazione n.18 del 29 febbraio 2016 avente ad oggetto "**Programma Esecutivo di Gestione-Piano di Gestione (PEG/PdG) per l'annualità 2016 e pluriennale**" inviato al Ministero dell'Ambiente con nota PEC del 28 giugno 2016 (Prot.1527) e caricato sul sistema ISEA in relazione a quanto richiesto con nota del Ministero dell'Ambiente n.8648 del 27 aprile 2013, infine e variato e modificato, in vista dell'Assestamento con Deliberazione del CdA n.34 del 5 luglio 2016 e di conseguenza caricato su ISEA come corretto in base agli stanziamenti definitivi registrati nel Riparto 2016 del Ministero dell'Ambiente.

Vista le Deliberazioni del CdA n.25 del 22 aprile 2016 e dell'Assemblea n.1 del 2 maggio 2016 di approvazione del "**Rendiconto 2015 del Co.Ges. AMP Torre del Cerrano**", deliberazioni regolarmente inviate, come i precedenti rendiconti, all'organo di vigilanza ministeriale e alla Corte dei Conti, che attestano la regolarità della gestione economico finanziaria.

Richiamata la Deliberazione dell'Assemblea **n.12 del 23 maggio 2017 "Rendiconto 2016 Co.Ges. A.M.P. Torre del Cerrano"** attraverso cui è stato deciso «**Di APPROVARE** pertanto il **Rendiconto 2016** costituito dalla **Delibera di Indirizzo del Consiglio di Amministrazione**, di cui all'**AllegatoA**, e dalla **Relazione di Gestione**, di cui in di cui all'**AllegatoB**, completa del **Parere favorevole del Revisore dei Conti del 22 maggio 2017**, di cui all'**AllegatoC**, nonché **da tutti i successivi allegati tecnici**» nonché le **Deliberazioni di Assemblea n.17 del 31 luglio 2017 e n.18 del 21 agosto 2017** inerenti l'**Approvazione Conto Economico e stato Patrimoniale secondo principio contabile 4/3 allegato al D.Lgs. 118/2011 relativo all'anno 2016**, che completa il processo di approvazione del Rendiconto 2016 secondo le nuove norme di contabilità armonizzata.

Richiamate, infine, le deliberazioni dell'Assemblea del Consorzio n.10/2016 del 21 dicembre 2016 "**Indirizzi per il Bilancio di Previsione 2017...**", nonché la Deliberazione dell'Assemblea n.11 del 30 dicembre 2016 "**Approvazione Bilancio di Previsione 2017 e Bilancio pluriennale 2017-2019**", nonché la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.65 del 23 febbraio 2017 di "**Approvazione Programma Esecutivo di Gestione-Piano di Gestione (PEG/PdG) 2017**" e successiva variazione operata con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.92 del 13 luglio 2017 "**Approvazione Variazione PEG-PdG 2017**" conseguente alla Deliberazione, relativa all'oggetto della presente, n.91 del 13 luglio 2017 "**Indirizzi per variazione Bilancio 2017 in Assestamento e verifica Equilibri di Bilancio 2017**".

--03) QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

CONSIDERATO che per "contrattazione collettiva" s'intende il processo attraverso il quale i sindacati dei lavoratori e le associazione dei datori di lavoro (o i singoli datori), definiscono la regolamentazione dei rapporti, individuali o collettivi, di lavoro. Nel contratto collettivo che ne scaturisce, dunque, vengono contemperati i vari interessi in gioco. La contrattazione collettiva può ricomprendere solo la stipulazione del contratto in se stesso, ed in tal caso si parla di contrattazione statica, oppure può anche prevedere la disciplina di attuazione del contratto, e si parla di contrattazione dinamica. La contrattazione collettiva, inoltre, si svolge a più livelli organizzativi dei soggetti collettivi: si parla in tal caso di struttura contrattuale. Solitamente i livelli sono 3 e portano a diversi tipi di accordi:

- **Accordo interconfederale:** con esso vengono disciplinati singoli istituti quando si renda necessaria una regolamentazione unitaria da applicare a tutti i lavoratori di diverse categorie



produttive. Prendono parte a tale accordo le tre grandi Confederazioni sindacali e, solitamente, Confindustria;

- **Contratto collettivo nazionale di categoria (ccnl):** viene stipulato con periodicità fissa, solitamente ogni 3 o 4 anni, e riguarda singole categorie produttive. In esso vengono fissati i trattamenti minimi economici e normativi da applicare in quel settore, oltre ad essere previste le relazioni tra stipulanti e loro articolazioni organizzative;
- **Contratto decentrato:** si tratta di un contratto stipulato dai soggetti collettivi a livello territoriale, solitamente provinciale o regionale, oppure, addirittura come nel caso della presente determinazione, di un contratto stipulato a livello aziendale, che vada ad integrare e completare la disciplina dettata nel contratto collettivo di categoria.

ATTESO che il contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale, di seguito sinteticamente riportato, che va interpretato in modo coordinato prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recante la norma di legge, l'autonomia legislativa e regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CC.CC.NN.LL. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego" e successive modifiche, in particolare per quanto previsto agli artt. 2,co. 2; 5;7,co. 5; 40 commi 1 e 3 bis e 3 quinquies, 45, commi 3 e 4.
- D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, in particolare degli artt. 16,23 e 31.
- D. Lgs. 141/2011 recante modifiche e integrazioni al D. lgs. 27 ottobre 2009 n.150;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e competitività economica" in particolare art. 9 commi 1,2bis, 17 e 21;
- Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro comparto Regioni Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999; 01.04.1999; 14.09.2000; 22.01.2004; 09.05.2006; 11.04.2008 e 31.07.2009.

VISTO che il contratto collettivo decentrato integrativo deve essere redatto ai sensi dell'art.5 del CCNL 01/04/1999, così come modificato dall'art.4 del CCNL 22/01/2004. Nel caso che interessa il Consorzio, infatti, il contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale – esclusi i dirigenti- con rapporti di lavoro a tempo indeterminato e/o a tempo determinato.

ATTESO che il D.Lgs. 165/2001, cd. Testo Unico delle norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, rappresenta il testo normativo di riferimento della complessa disciplina che ha segnato la transizione del lavoro pubblico verso le forme di contrattualizzazione privatistiche.

VISTO che l'art.4 del D.Lgs. n.165/2001, Titolo I- Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità dispone che: *«Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottano gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano in particolare:*

- a) Decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo;*
- b) La definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;*



- c) *La individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale;*
- d) *La definizione di criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi;*
- e) *Le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni;*
- f) *Le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato;*
- g) *Gli altri atti indicati dal presente decreto.*

2. *Ai Dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.»*

ATTESO che l'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, Titolo III – Contrattazione Collettiva e rappresentatività sindacale- dispone che *“ la contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali.”* Al 2° comma che *“ Mediante appositi accordi tra l'ARAN e confederazioni rappresentative ai sensi dell'art.43, comma 4, sono stabiliti i comparti della contrattazione collettiva nazionale riguardanti i settori omogenei o affini.. ect...”* Ed ancora al 3 comma *“ La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi, la struttura contrattuale e i rapporti tra i diversi livelli, le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione... ect..”*

ATTESO che come previsto dall'art. 45 del D.Lgs. n.165/2001 relativo alla materia del trattamento economico – *“1.Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi. 2.Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'art.2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi. 3.I contratti collettivi definiscono, secondo criteri obiettivi di misurazione, trattamenti economici accessori collegati.*

- a) *Alla produttività individuale;*
- b) *Alla produttività collettiva tenendo conto dell'apporto di ciascun dipendente;*
- c) *All'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate obiettivamente ovvero pericolose o dannose per la salute.*

Compete ai dirigenti la valutazione dell'apporto partecipativo di ciascun dipendente, nell'ambito di criteri obiettivi definiti dalla contrattazione collettiva.

4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.”

VISTO poi che più di recente, in risposta all'esigenza di sviluppare meccanismi meritocratici nella P.A. la Legge 4-03-2009 n.15 ha attribuito un'ampia delega al Governo per riformare la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni che ha trovato poi attuazione con il D. Lgs. 27-10-2009 n.150, cosiddetta “Riforma Brunetta”.

---o--- 4) LA RIFORMA DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

ATTESO che il D.Lgs. n.150/2009 ha apportato rilevanti modifiche in materia di contrattazione collettiva e poteri del datore di lavoro nell'ottica di avvicinare la disciplina del pubblico impiego a quella del lavoro privato. Infatti le novità legislative incidono sul testo del D.Lgs. n.165/2001 che, oltre a costituire principale fonte di disciplina del lavoro pubblico, detta le regole fondamentali della contrattazione collettiva. Le principali modifiche riguardano:



- **L'ambito di operatività della contrattazione collettiva (art.2, art.9 D.Lgs. 165/2001):** il nuovo testo dell'art.2 del D.Lgs. 165/2001 prevede che gli accordi e contratti collettivi possano derogare alla legge ai regolamenti e agli statuti solo se espressamente previsto, altrimenti sono nulle. Ne deriva che un nuovo ruolo del legislatore nazionale regolerà a livello centrale gli aspetti salienti del rapporto di lavoro con conseguente riduzione dell'autonomia contrattuale delle parti;
- **Riduzione delle materie oggetto di contrattazione collettiva (art.5, art. 40 D.Lgs. n. 165/2001):** Gli ambiti sui quali può incidere la contrattazione collettiva vengono sensibilmente ridotti. Il nuovo art.5 del D.Lgs. 165/2001, infatti, prevede che le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici e alla gestione dei rapporti di lavoro debbano essere assunti in via esclusiva dagli organi di gestione dell'ente "con le capacità ed i mezzi del privato datore di lavoro".
- **Nuova composizione del trattamento accessorio, legato alla performance individuale e collettiva (art. 40, art.45 D.Lgs. 165/2001):** L'introduzione del criterio per cui il trattamento accessorio debba essere legato alla valutazione della performance, che costituisce il cuore della Riforma Brunetta, incide anche sulle relazioni sindacali perché sarà la contrattazione decentrata a stabilire la nuova composizione dei fondi per il trattamento accessorio. Il D. Lgs. 150/2009 impone al tavolo della contrattazione decentrata la quota prevalente del fondo ai profili del trattamento accessorio legato alla valutazione delle performance individuali del dipendente.
- **Controlli sulla contrattazione integrativa (art. 40 bis D.Lgs. 165/2001):** i contratti integrativi sono sottoposti a controlli finalizzati a verificare per un verso la compatibilità con i vincoli e i limiti di competenza imposti dalla contrattazione e dalle norme di legge, e dall'altro il rispetto dei vincoli finanziari. Questo secondo aspetto costituisce un controllo preventivo che è effettuato dal collegio del Revisore dei Conti, dal collegio sindacale e dagli uffici centrali del bilancio. Sulla stessa linea si pone l'obbligo della PP.AA di inviare al Ministero dell'Economia e delle Finanze entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni riguardanti i costi della contrattazione integrativa, il rispetto dei vincoli finanziari, il livello di attuazione di criteri improntati alla premialità, al merito e alle performance individuali.
- **Risorse finanziarie e contenuti della contrattazione nazionale (art.48 del D.Lgs. 165/2001)**
- **Nuove procedure di contrattazione e numero di comparti (art.40, 2 comma, art.47 del D.Lgs 165/2001)**
- **Tutela retributiva dei dipendenti (art.47 bis D.Lgs 165/2001):** nel caso in cui l'accordo contrattuale non sia ancora concluso è prevista l'erogazione provvisoria degli incrementi previsti dalla Finanziaria ed un'anticipazione dei benefici contrattuali attribuibili al momento del rinnovo del CCNL.
- **Sanzioni disciplinari e contrattazione collettiva (art.55 D.Lgs. 165/2001)**
- **Modifiche in materia di funzionamento e composizione dell'ARAN (art.41 e art. 46 D.Lgs. 165/2001)**
- **Modifiche ai procedimenti negoziali per il personale ad ordinamento pubblicistico – vigenza temporale dei contratti collettivi:** L'art. 63 del D.Lgs. 150/2009 incide su una serie di articolati normativi disponendo che la vigenza dei contratti collettivi in materia di pubblico impiego passi da quattro a tre anni in modo omogeneo per la parte giuridica e per quella economica.



- **Adeguamento dei Contratti collettivi vigenti alla nuova disciplina:** L'art.65 del D.Lgs. 150/2009 prevede che entro il 31 dicembre 2010 i contratti integrativi vigenti dovranno adeguarsi alle nuove disposizioni altrimenti perderanno efficacia.

---o---5) LA PROPOSTA PARTE ECONOMICA NEL CO.GES. AMP TORRE DEL CERRANO

RICHIAMATA la precedente **Delibera del Consiglio di Amministrazione del Consorzio n.73 dell'11 maggio 2017** che approva, sulla base del calcolo effettuato con gli uffici amministrativi del Comune di Pineto la base economica su cui effettuare il calcolo deliberando come segue: «1) Di rendere le premesse parte integrante del deliberato.

2) Di **ADOTTARE**, come base per il calcolo della **Contrattazione Decentrata**, la somma di base ricavata dalla media della base di calcolo dei dipendenti del Comune di Pineto come comunicato dallo stesso Responsabile del Settore Personale del Comune: per singolo dipendente **Euro 1.751,00 per anno su base contrattuale di 36 ore settimanali.**

3) Di delegare il **Presidente per convocare, insieme al Direttore, il Tavolo necessario con i sindacati utile alla fissazione dei criteri di ripartizione sulla base del prospetto indicato in premessa.**» e che tale totale è così composto per la Parte fissa in Euro 1.199,70 e per Parte variabile in Euro 511,22, da prendere come base di previsione annua per ciascun dipendente.

VERIFICATO che nel Bilancio di previsione 2016 risultano essere state destinate sullo specifico capitolo 238 "**Fondo contrattazione integrativa**" Euro 6.000,00, poi transitate nel Fondo Vincolato in attesa dell'assegnazione.

VERIFICATO altresì che, analogamente, anche nel Bilancio di Previsione 2017 approvato con Deliberazione di Assemblea n.11 del 30 dicembre 2016 è stato destinato sullo stesso capitolo 238 "**Fondo contrattazione integrativa**" la medesima somma di Euro 6.000,00, in attesa di essere impegnate e destinate per la necessaria liquidazione.

--O LA PROPOSTA PARTE NORMATIVA NEL CO.GES. AMP TORRE DEL CERRANO

RICHIAMATO il **Regolamento di Ordinamento Uffici e Servizi** Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione N.8 del 11 aprile 2012, nonché il **Regolamento di Contabilità** del Consorzio di Gestione dell'AMP Torre del Cerrano approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n.18 del 18 aprile 2001.

VERIFICATA allora la necessità di provvedere, alla luce dell'avvio del processo di assunzione a tempo indeterminato del personale dell'Ente, alla definizione di una completa Contrattazione Integrativa Decentrata anche nella sua parte normativa.

PRESA VISIONE, anche in questo caso, del testo normativo adottato dai Comuni di Pineto e Silvi che hanno potuto fungere da base al testo normativo che è stato proposto per la Contrattazione di questo Consorzio.

CONSIDERATO che la delegazione trattante di parte pubblica è stata individuata con la precedente Deliberazione n.73 del 11 maggio 2017 nelle figure del Direttore e del Presidente del Consorzio.

---o---

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267, Testo Unico Enti Locali.



**Tutto quanto sopra premesso e considerato,
DELIBERA**

- 1) Di rendere le premesse parte integrante del deliberato.
- 2) Di **ADOTTARE**, come base per la **Contrattazione Decentrata parte Normativa**, gli indirizzi come riportati in allegato alla presente (*Allegato 1*)
- 3) Di dare mandato al Direttore di procedere alla stipula dell'accordo con i dipendenti ed il sindacato per la contrattazione collettiva relativa agli anni 2011-2015 e di convocare altresì il Tavolo di contrattazione integrativa decentrata per gli anni 2016-2017.

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 del Testo Unico Enti Locali D.Lgs. n.267/2000.

Di pubblicare la presente Delibera sul sito dell'Area Marina Protetta: www.torredelcerrano.it, in osservanza a quanto previsto dall'art.124 del D.Lgs. 267/2000, nel rispetto di quanto previsto dalla Legge 18 giugno 2009, n.69, art.32, che obbliga alla sola pubblicazione a mezzo sito informatico e attraverso le modalità indicate nel Decreto Legislativo n.235/2010 "Codice dell'Amministrazione Digitale".

Letto, approvato e sottoscritto

Il Segretario Verbalizzante
D.ssa Marina DE ASCENTIIS

.....

Il Presidente
Dr. Leone CANTARINI

.....

Parere Regolarità Tecnica e Contabile
Art.49 D.Lgs 18 Agosto 2000, n.267 TUEL

FAVOREVOLE

Il Responsabile
dell'Area Marina Protetta
Dr. Fabio VALLAROLA

.....

VISTO
Struttura tecnica
Supporto OIV

Certificato di pubblicazione

Art.124 D.Lgs 18 Agosto 2000, n.267 TUEL
Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata sul sito ufficiale Area Marina Protetta "www.torredelcerrano.it" ai sensi della Delibera CdA n.6 del 18.02.2011, in data:

20 OTT. 2017

Il Responsabile
dell'Area Marina Protetta
Dr. Fabio VALLAROLA

.....

VISTO
Operatore Area Amm.va

.....



Allegato 1

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2016-2017
PER I DIPENDENTI (ESCLUSA LA DIRIGENZA) DEL
CONSORZIO DI GESTIONE "AREA MARINA PROTETTA TORRE DEL CERRANO"**

Articolo 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004, e nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dal Co.Ges. Area Marina Protetta "Torre del Cerrano" (di seguito indicato con AMP) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale.
2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dalla data di assunzione della prima unità di personale e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativo o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Articolo 2

Fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Direttore-Responsabile dell'AMP, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (ad esempio l'indennità di comparto)

Articolo 3

Informazione e concertazione

1. L'Amministrazione fornirà periodicamente e comunque a cadenza annuale le informazioni, anche di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione della dotazione organica e la gestione delle risorse umane, nonché la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività ad altri enti, amministrazioni, aziende pubbliche, anche tramite appalti, convenzioni o altre forme previste dalla legge;
2. In ogni caso, annualmente, prima della predisposizione del bilancio, sarà effettuata una riunione d'informazione riguardante la programmazione dell'attività dell'ente relativa alle materie di cui al comma 1, l'analisi dell'impostazione della spesa per l'anno successivo e l'andamento dei processi occupazionali.
3. La convocazione alle R.S.U., ai rappresentanti dei lavoratori comunque costituiti, ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL di tali riunioni, sarà formalizzata, ed eventualmente accompagnata dalla documentazione prima dell'approvazione del progetto di bilancio preventivo.

Articolo 4

Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL coordinate con il D.Lgs. 150/2009 sono le seguenti:



- Criteri di destinazione delle risorse decentrate ed in particolare in sede di contratto collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) le parti individuando i criteri e le modalità di riparto delle risorse decentrate che la legge destina alle incentivazioni
 - Criteri, fattispecie, valori e procedimento per le indennità;
 - Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali;
 - Criteri generali per l'applicazione della premialità;
2. Sono inoltre materie di contrattazione decentrata, ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL, le seguenti:
- Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione e aggiornamento professionale;
 - Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - Pari opportunità;
 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.
 - Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore per il personale turnista
 - Modalità di gestione delle eccedenze di personale finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali (art. 4 c. 2 lettera 1 CCNL 1.4.1999, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 33 del D.Lgs 30.03.2011 n. 165 e s.m.i.)

Articolo 5

Criteri di destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:
- a) **Compensi per trattamenti economici accessori (Indennità)** - alle indennità previste dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio valori;
 - b) **Compensi per produttività individuale (incentivi)** - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il livello di performance organizzativa dell'Ente oltre che con il miglioramento della performance individuale (attività e prestazioni fornite), connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite;
 - c) **Progressioni economiche del personale dipendente all'interno della categoria (cd. "progressioni orizzontali")** - al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente CCNL non sono attualmente destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art.9, comma 1, del D.L. n. 78/2010;
 - d) **Indennità di comparto** - al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di inquadramento del personale dipendente.



Articolo 6

Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.
2. non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
3. l'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:
 - a) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) un premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente, previsti nel Piano annuale della Performance che stabilirà anche l'importo delle risorse disponibili da corrispondere a tale titolo.

a) Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali

Tale quota della produttività viene erogato in base alla valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione, differenziata per categoria di appartenenza, sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.

Tale premio viene, inoltre, erogato in base ai seguenti criteri generali:

- compenso erogato in misura proporzionale alla valutazione rapportata al periodo effettivamente lavorato: ai dipendenti che abbiano reso una prestazione lavorativa per un periodo inferiore all'anno (assunti o cessati in corso d'anno e personale a tempo determinato che abbia avuto un rapporto uguale o superiore a quattro mesi) ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- compenso non erogato ai dipendenti che abbiano avuto un rapporto di lavoro a tempo determinato inferiore a quattro mesi.
- compenso erogato in misura proporzionale alla valutazione rapportata nel seguente modo:
 - 95% valutazione intera
 - 90% riduzione del 5%
 - 80% e 85% riduzione del 10%
 - 70% e 75% riduzione del 15%
 - 60% e 65% riduzione del 20%
 - 50% e 55% riduzione del 25%
 - 40% e 45% riduzione del 30%
 - 30% e 35% , riduzione del 35%

b) Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente

I progetti di rilievo strategico per l'Ente saranno previamente individuati nel Piano annuale della Performance sulla base del PEG/Piano di Gestione approvato dal Consiglio di Amministrazione. Il Direttore-Responsabile definirà il contenuto specifico dei progetti nonché la quota massima attribuibile a ciascuno di essi. L'assegnazione del personale a progetti specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.



Articolo 7

Indennità: fattispecie, criteri, valori

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e) f) e i) del CCNL 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente verranno erogati al personale i seguenti compensi.

Indennità di rischio

(art. 17, comma 2, lett. d), CCNL 1.4.1999)

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 37 del CCNL 14.9.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 412 del CCNL 22.01.2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie:

- a) Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze e strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati oppure per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente (uso di mezzi nautici o biciclette);
- b) Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente (cucine di grandi dimensioni e simili);
- c) Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività di cura, pulizia, igiene, alimentazione e somministrazione di medicinali agli anziani oppure di attività - connesse ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti che possono produrre lesioni, traumi, malattie, ecc.;
- d) Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività di igiene personale dei bambini che, per la loro età, non sono in grado di assolvere autonomamente alle proprie esigenze di pulizia e dei locali nei quali i bambini svolgono le loro attività;
- e) Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività di assistenza rivolta a particolari categorie sociali di utenza (minori, portatori di disabilità, anziani);
- f) Personale della polizia locale adibito al controllo del territorio con particolare riferimento ad attività esterne a tutela della sicurezza e dell'incolumità pubblica che siano svolte in turni serali ovvero notturni e a particolari servizi organizzati, attestati dal Dirigente, che comportano una specifica esposizione a rischio (es. sgomberi, operazioni anti-abusivi, azioni specifiche sulle spiagge)

Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto organizzativo del Dirigente che individua i nominativi del personale che svolge prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione a situazioni di rischio.

Compenso per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

(art. 17, comma 2, lett. e), CCNL 1.4.1999)

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 1.4.1999, questo compenso spetta al personale delle categorie A, B e C per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

Il compenso è corrisposto nella misura di € 30,00 lorde mensili.

Ai fini dell'individuazione del personale cui corrispondere il compenso sono individuate le seguenti



tipologie di prestazioni che comportano disagio:

- a) Personale che, pur non percependo l'indennità di vigilanza, è adibito in modo continuativo a compiti di controllo, accertamento o notificazione che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di disagio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento di funzioni ordinarie;
- b) Personale adibito in modo continuativo alla cura o all'assistenza domiciliare di fasce di utenza particolarmente disagiate (es. anziani);
- c) Personale impiegato in attività a contatto continuativo con particolari categorie sociali di utenza (minori, portatori di disabilità, anziani);
- d) Personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti impreveduti dell'orario di lavoro previsto in contratto, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altrui istituti contrattuali (turno, reperibilità).

Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato riconoscimento del Dirigente che individua i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'effettivo svolgimento.

Indennità per specifiche responsabilità -

Art. 17 c. 2 lett. i) CCNL 01/04/1999

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. i), del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c. 1 del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 3/1/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

1. Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative.
2. Responsabilità di preposizione.
3. Responsabilità di preposizione a commissione di gara.
4. Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro.
5. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici.
6. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività.
7. Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi (procedimenti fasici).
8. Responsabilità di partecipazione di sistemi relazionali complessi (es. delegazione trattante).
9. Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche.
10. Responsabilità di rendicontazione di risorse in progetti derivanti da finanziamenti esterni.
11. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione.
12. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni).
13. Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale.
14. Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy, etc.).
15. Responsabilità derivante dalle funzioni di incaricato di Servizio ex art. 18 regolamento Uffici e servizi.

L'indennità per specifiche responsabilità viene determinata annualmente, in sede di firma del contratto aziendale di parte economica, in relazione alle risorse finanziarie disponibili nel fondo e viene attribuita, a ciascun dipendente avente diritto, in percentuale a quella determinata, sulla base dei criteri di attribuzione di seguito indicati:

1. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 2 fattispecie di responsabilità: 40%

2. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 5 fattispecie di responsabilità: 60%
3. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 10 fattispecie di responsabilità: 80%
4. Presenza, nella posizione funzionale, di oltre n. 10 fattispecie di responsabilità: 100%

L'erogazione del valore dell'indennità viene effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità affettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei Responsabili di Area, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente, assumendo come valore complessivo l'indennità determinata annualmente su cui applicare la percentuale corrispondente al valore riportato nella riportata tabella, in corrispondenza delle singole fattispecie di responsabilità indicate.

Indennità di maneggio valori

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa - secondo quanto segnalato dai singoli dirigenti - per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori.

Articolo 8

Criteri generali per le progressioni economiche del personale dipendente all'interno della categoria

1. La progressione economica del personale dipendente all'interno della categoria, di seguito definita "progressione orizzontale", è attuata per ciascuna posizione economica all'interno di ogni categoria, nelle misure percentuali e con le decorrenze definite nei contratti decentrati integrativi.
2. Alla selezione sono ammessi tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo interminato che, alla data di formulazione delle graduatorie, hanno maturato 2 anni di anzianità, comunque prestata nell'AMP, nella stessa categoria e posizione economica.
3. Le graduatorie sono formulate, in base alla valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati raggiunti determinata con la scheda del sistema di valutazione vigente, differenziata per categoria di appartenenza, e con riferimento alla dotazione organica dei vari Settori, nelle misure percentuali e con le decorrenze definite nei contratti decentrati integrativi.

Articolo 9

Lavoro straordinario

Il fondo per il lavoro straordinario sarà gestito dal Direttore-Responsabile dell'AMP per far fronte ad imprevedibili ed eccezionali esigenze di servizio, tenuto conto del personale assegnato.

Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario deve essere contenuto e potrà avvenire solo con l'autorizzazione del Responsabile dell'Area debitamente motivata.

È esclusiva facoltà del dipendente usufruire, in alternativa al compenso per lavoro straordinario, di riposo compensativo.

Le risorse per lavoro straordinario possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività ed in particolare di quelle elettorali e di quelle per fronteggiare necessità derivanti da eventi eccezionali quali le calamità naturali.

Articolo 10

Buoni Pasto



Le parti concordano che ai sensi dell'art. 13 del CCNL 952006 e nell'ambito della complessiva disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.09.2000, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dell'attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, nonché nell'impossibilità di introdurre modifiche nell'organizzazione del lavoro senza penalizzare la qualità dei servizi, i dipendenti dei servizi contemplati nell'art. 13 del contratto collettivo citato possono usufruire di una pausa per la consumazione dei pasti collocata in coda all'orario mattutino o a quello pomeridiano, con attribuzione del relativo buono pasto se in servizio con orario pieno e non part-time.

Articolo 11

Formazione professionale

Il fondo per la formazione professionale del personale viene costituito ogni anno in sede di approvazione del bilancio, nel rispetto della normativa vigente, oltre alle somme riportate a residuo in quanto non spese negli anni precedenti.

Le parti riconoscono la significativa portata della formazione sia per lo sviluppo professionale delle risorse umane che come elemento di opportunità per la progressione di carriera.

Nel piano di formazione che sarà predisposto in sede di approvazione del bilancio, si darà priorità all'aggiornamento del personale che opera in servizi ed uffici in cui le modifiche legislative sono maggiormente rilevanti ed alla riqualificazione del personale soggetto a mutamento mansioni o mobilità. Si prevede inoltre, per quanto possibile sotto l'aspetto tecnico finanziario, l'attivazione di corsi da effettuarsi presso la sede dell'ente, in materie di carattere generale, che prevedono la partecipazione di qualificati relatori esterni ed il coinvolgimento di gruppi e/o della maggior parte del personale. I corsi di formazione organizzati dall'ente per il proprio personale potranno essere eventualmente aperti, dietro pagamento di un corrispettivo da determinare, anche al personale dipendente di altri comuni ed enti pubblici.

Articolo 12

Previdenza complementare per la Sorveglianza

L'ente individua nei limiti delle disponibilità di bilancio, la quota dei proventi da destinare alle attività assistenziali e previdenziali a favore del personale di sorveglianza nell'AMP utilizzando parte delle risorse di cui al 4° comma dell'articolo 208 del Decreto Legislativo 285/1992 e s.m.i. per i dettagli si rinvia ad una regolamentazione che sarà oggetto di concertazione tra le parti.

Articolo 13

Norma transitoria

- 1) Il presente accordo costituisce precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2016.
- 2) Gli accordi decentrati, relativi a materie diverse da quelle disciplinate nel presente accordo ma comprese tra quelle previste all'articolo 3, mantengono la loro validità fino all'eventuale adozione di nuovi accordi decentrati.