

COMUNE DI CERVASCA (Provincia di Cuneo)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2008/2011

(Approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 164 del 27/10/2008.)

Art. 1 - Campo di applicazione, validità e durata

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica al personale dipendente dell'Amministrazione Comunale di Cervasca con rapporto di lavoro di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Il presente Contratto, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 22/01/2004, è applicabile dal giorno successivo a quello della definitiva stipulazione ed ha durata quadriennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sezione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

L'utilizzo delle risorse economiche è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Le norme del presente Contratto conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati.

Art. 2 - Soggetti sindacali

I soggetti sindacali sui luoghi di lavoro sono quelli individuati all'art. 9 del CCNL 01/04/1999. Per quanto riguarda la composizione delle delegazioni sindacali si fa invece riferimento all'art. 10 del medesimo CCNL.

Art. 3 - Relazioni sindacali

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 4 (Materie della contrattazione collettiva decentrata integrativa) del CCNL 1/4/1999, dagli artt. 4 (Tempi e procedure per la contrattazione collettiva decentrata integrativa), e 5 (Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale) del CCNL 22/1/2004, dall'art. 7 (Informazione) del CCNL 1/4/1999, dall'art. 6 (Concertazione) del CCNL 22/1/2004, al fine di garantire corrette relazioni sindacali tra le parti e stimolare al massimo la partecipazione e la condivisione delle scelte organizzative, si conviene quanto segue:

- a) L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, entro 15 giorni, ogni qualvolta ne facciano richiesta; tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza;
- b) Per ogni incontro deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare;
- c) Di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare in sintesi gli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative; di tale verbale si darà lettura alla fine della riunione stessa e verrà contestualmente sottoscritto dai componenti le delegazioni trattanti;
- d) Saranno messi a disposizione della R.S.U. e delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, idonei spazi per le comunicazioni d'interesse sindacale, locali per le assemblee, l'uso della strumentazione in dotazione per l'espletamento del proprio servizio;
- e) Copia del presente accordo verrà distribuito gratuitamente a tutti i dipendenti a cura dell'Amministrazione Comunale.

Art. 4 - Informazione

Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento e all'efficienza dei servizi, la Parte Pubblica si impegna a informare periodicamente e tempestivamente i soggetti che costituiscono la Parte Sindacale, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il CCNL 11/4/2008 prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata, l'informazione deve pervenire alla Parte Sindacale, almeno 15 giorni prima della assunzione dei provvedimenti.

Tutte le copie degli atti, di cui al presente articolo, saranno forniti gratuitamente a tutti i dipendenti.

Art. 5 - Norme disciplinari

In attuazione di quanto stabilito nel vigente CCNL 11/4/2008 ed eventualmente dal Regolamento Comunale Interno, l'Amministrazione si impegna ad informare il Personale Dipendente sulle norme disciplinari in vigore.

Art. 6 - Copertura assicurativa per particolari responsabilità

In favore dei dipendenti, formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito ed approvato dall'Ente, cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi, in considerazione dell'autonomia decisionale e gestionale loro attribuita e la conseguente responsabilità funzionale e operativa, l'Amministrazione stipulerà, con oneri a proprio carico, adeguata polizza assicurativa di Responsabile Civile.

Art. 7 - Patrocinio legale

In attuazione di quanto previsto dall'art. 67 del D.P.R. 268/1987, l'Amministrazione, anche a tutela dei propri interessi e diritti, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio o all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto d'interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti connessi con dolo o colpa grave, l'Amministrazione ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni grado di giudizio.

Art. 8 - Salute e sicurezza del luogo di lavoro

L'Amministrazione, per la puntuale applicazione delle norme del D.Lgs. 626/1994 e sostituito dal D. Lgs. 9/4/2008, n. 81, in attuazione di quanto previsto dal Piano di valutazione dei rischi, si impegna ad elaborare ed attuare tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità dei Dipendenti. Gli oneri sono a totale carico dell'Amministrazione.

I dipendenti provvedono alla nomina, per elezione diretta, di un loro rappresentante per la sicurezza cui sono attribuite tutte le funzioni previste dal D. Lgs. suddetto.

Il Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, nei termini e con le modalità previsti dall'art. 37 – c. 11 - del D. Lgs. 81/2008.

L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con i rappresentanti per la sicurezza, le attività formative dei lavoratori sul tema della sicurezza come previsto dall'art. 37 – c. 12 – del suddetto decreto.

L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 9 - Copertura assicurativa per l'uso del mezzo proprio

L'uso del mezzo proprio per adempimenti di servizio è di volta in volta autorizzato dal responsabile del servizio. Di norma la richiesta deve essere motivata ed eccezionale.

L'Amministrazione, a questo scopo si impegna a stipulare polizza assicurativa per la copertura di tutti i rischi inerenti, previa informazione alla Delegazione di Parte Sindacale circa i contenuti della polizza.

Il rimborso spese complessivo, nel caso di uso del mezzo proprio per adempimenti di servizio, è fissato nel pagamento di 1/5 per Km del prezzo della benzina.

Art. 10 - Politiche dell'orario di lavoro – Flessibilità - Ferie

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali come stabilito dall'art. 17 del CCNL 6/7/1995, e ridotto a 35 ore settimanali per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, come stabilito dall'art. 22 del CCNL 1/4/1999, ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. L'articolazione dell'orario è determinata, previa concertazione, dal Responsabile del Servizio Personale, sulla base dei seguenti criteri:

- a) Ottimizzazione delle risorse umane;
- b) Miglioramento della qualità delle prestazioni;
- c) Ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- d) Miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni;
- e) Rispetto dei carichi di lavoro.

Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario.

Si dovrà comunque dare priorità ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando anche le esigenze dei dipendenti con figli in età scolare.

Per tutti i servizi è concessa una flessibilità di mezz'ora in entrata e in uscita, la flessibilità giornaliera non deve superare 1 ora.

L'istituto della flessibilità deve essere effettuato nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e del totale ore base giornaliera.

Eventuali restanti debiti o crediti orari riscontrati in sede di consuntivo mensile andranno recuperati nel mese successivo.

Viene istituita la possibilità della fruizione delle ferie a mezze giornate per un massimo di gg. 5 all'anno (pari a 10 mezze giornate).

Art. 11 – Mensa

I dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane avranno diritto al servizio mensa, come previsto dall'art. 45 del CCNL 14/9/2000. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.

Tale servizio è attivato mediante convenzione con Pubblici esercizi idonei alla somministrazione di pasti, situati nel territorio comunale. L'Amministrazione sosterrà per ogni pasto frutto da ciascun dipendente la spesa pari ad almeno il 75% del costo individuale convenzionato, che, comunque, non potrà superare l'importo complessivo di €. 7,00 , salvo adeguamenti secondo il valore dell'indice Istat.

In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante (art. 45 c. 6 del CCNL 14/9/2000), salvo eventuali disposizioni legislative modificative al riguardo.

Potrà essere rimodulato il servizio di buono mensa con l'eventuale attribuzione di buoni pasto sostitutivi (ticket restaurant) del valore della somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto (art. 46 c. 1 del CCNL 14/9/2000).

Art. 12 - Formazione

L'accrescimento e l'aggiornamento professionale dei dipendenti viene assunto come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed, infine, per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

In sede di formazione del bilancio di previsione l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo "formazione del personale" una somma congrua e comunque commisurata alla spesa prevista per il personale.

L'attività formativa sarà progettata annualmente definendo le priorità e comunque tenendo conto dell'obiettivo di coinvolgere tutto il personale entro la vigenza del presente contratto. La stessa potrà essere progettata in forma di addestramento, aggiornamento, riqualificazione specifica per cambio di profilo o formazione al ruolo, in relazione al fabbisogno formativo cui dovrà rispondere.

La formazione di tutto il personale, a livelli diversi in relazione ai ruoli ricoperti, dovrà avere idonea incidenza sul sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione.

Art. 13 - Risorse strumentali

Per la proficua utilizzazione del personale, anche a seguito di corsi di riqualificazione e specializzazione, sarà annualmente valutata la strumentazione in dotazione ai singoli servizi e stanziato un apposito fondo per l'adeguamento e l'integrazione della stessa.

Art. 14 - Vestiario

Allo scopo di fornire al personale che necessita, per l'espletamento delle proprie mansioni istituzionali, vestiario o indumenti protettivi a tutela della salute dei lavoratori, si concorda che la somma da iscrivere annualmente in appositi capitoli di bilancio sarà valutata dal Responsabile del Servizio interessato.

Art. 15 - Pari opportunità

Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto si individuano come prioritarie le seguenti "azioni positive" a favore delle lavoratrici:

a) Individuazione e correzione dei meccanismi che determinano nella retribuzione accessoria i differenziali salariali tra uomini e donne;

- b) Formazione dei dipendenti per la diffusione della cultura di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;
- c) Ricerca, analisi e proposte sulla flessibilità degli orari per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori, in rapporto agli orari dei servizi sociali;
- d) Ricerca, analisi e proposte sull'utilizzo del part-time fra le lavoratrici e sui conseguenti effetti sulla mobilità e sui percorsi di carriera;
- e) Ricerca, analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dell'assenza per maternità;
- f) Recepimento formale con Deliberazioni dell'Ente, delle raccomandazioni e risoluzioni europee per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali;
- g) Diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

Nello sviluppo e nella contrattazione delle citate "azioni positive" si dovrà comunque tenere in considerazione il parere e le proposte del Comitato per la pari opportunità.

Art. 16 - Lavoro straordinario

L'autorizzazione al lavoro straordinario deve essere effettuata ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1/4/1999, tenendo conto delle risorse finanziarie destinate a tale istituto nell'anno 1998.

Si concorda che il lavoro straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare particolari situazioni altrimenti non gestibili.

In alternativa al pagamento del lavoro straordinario prestato, i dipendenti, su loro richiesta, potranno concordare con il Responsabile del Servizio Personale, il recupero dello stesso, di norma entro un mese dalla effettuazione, fatte salve esigenze di servizio motivate.

Gli importi relativi al lavoro straordinario saranno liquidati trimestralmente. A tale proposito si dovranno adeguare i flussi informativi fra il dipendente che ha effettuato lo straordinario ed il Responsabile preposto alla liquidazione, in modo da garantire il pagamento e/o l'eventuale recupero nei tempi convenuti.

I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 15 del CCNL 01/04/1999, sostituito dall'art. 31 del CCNL 22/1/2004, fatte salve eventuali modifiche di legge apportate alla costituzione di tale fondo.

Art. 17 - Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

In sede di definizione del bilancio, o, se in ritardo, in sede di assestamento dello stesso, l'Amministrazione si impegna a reperire le risorse economiche necessarie ad una politica di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane con la volontà di raggiungere e mantenere servizi efficienti verso l'utenza, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo.

Art. 18 – Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2008 e per l'intero quadriennio 2008/2011, salvo diversa e successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto o da nuove disposizioni legislative.

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 si intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1/4/1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della delegazione della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

Art. 19 - Risorse decentrate per l'anno 2008

Il fondo per la produttività collettiva relativo all'anno 2008, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22.01.2004, integrato dall'art. 8 del C.C.N.L. del 11/4/2008, è contenuto nell'allegato A), parte integrante del presente accordo.

Per l'anno 2008 il fondo è incrementato ai sensi delle disposizioni contenute nell'art. 8 del CCNL 11/4/2008 pari allo 0,60% del monte salari anno 2005 ad integrazione del fondo stabile, e pari allo 0,30% del monte salari anno 2005 ad integrazione del fondo variabile.

Art. 20 - Risorse stabili per le progressioni economiche orizzontali.

L'istituto della progressione economica orizzontale si intende applicato per l'anno 2008. Esso ha come propri obiettivi la valorizzazione delle risorse umane e il riconoscimento delle capacità professionali interne, strettamente correlati al sistema della valutazione e alla realizzazione dei risultati.

Per l'attribuzione delle progressioni orizzontali si ribadiscono i seguenti principi:

- a) i neoassunti possono partecipare alla selezione per le progressioni orizzontali al compimento del secondo anno di servizio presso il Comune;
- b) non possono partecipare alla selezione i dipendenti che abbiano già usufruito di tale progressione nell'esercizio precedente.

La selezione verrà effettuata con riferimento alla presenza in servizio alla data del 31 dicembre 2008 e con l'effettiva presenza nel corso dell'anno per almeno 6 mesi;

I criteri e le modalità della selezione sono contenuti nell'art. 20 del C.D.I. del 16.02.2000.

Al personale risultato idoneo, a seguito di opportuna selezione, verrà riconosciuta la progressione con decorrenza giuridica ed economica dal 01.01.2008.

La quota del fondo stabile non utilizzata per le progressioni orizzontali viene destinata a tutto il personale in servizio nell'anno di riferimento per compensare l'attività svolta ed il raggiungimento di un grado più che soddisfacente di efficienza ed efficacia.

La ripartizione di tale quota verrà eseguita utilizzando i seguenti parametri con i relativi pesi ponderali: categoria e posizione economica di appartenenza 5%, presenza in servizio 15%, valutazione delle prestazioni individuali eseguite dal nucleo di valutazione 80%.

L'istituto della progressione economica orizzontale si intende applicato anche per gli anni successivi salvo diverse disposizioni legislative o nuovi accordi decentrati.

Art. 21 - Utilizzo delle restanti risorse derivanti dal fondo variabile

Il fondo per la produttività deve essere destinato a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale delle strutture dell'Ente.

Le parti, avendo il CCNL del 22.01.2004 confermato, con modificazione ed integrazioni, la disciplina dell'art. 17 del CCNL dell'01.04.1999, convengono che la ripartizione delle risorse variabili per l'anno 2008 sia la seguente:

- Risorse destinate al pagamento delle indennità di rischio, maneggio valori, responsabilità Stato Civile.

A - L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta:

a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);

b) è quantificata in complessive €. 30,00 mensili (Art. 41 del CCNL 22.01.2004)

c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio ed alla effettiva presenza mensile in servizio;

Le risorse destinate per il pagamento di tale indennità ammontano a €. 1.530,00 complessivi per 12 mensilità (operai e cuoca) saldo diversa commisurazione effettiva a seguito di verifica a fine anno;

B - L'indennità di maneggio valori (art. 36 CCNL del 14/09/2000) è corrisposta ai dipendenti delle aree amministrativa, contabile, servizio Polizia Municipale incaricati della riscossione diretta di diritti e imposte (segreteria, anagrafe, COSAP, pubbliche affissioni) e della gestione del servizio di economato.

Al suddetto personale verranno erogate le seguenti somme giornaliere:

- da 0 a 2.500,99 € non verrà corrisposta nessuna somma;
- da 2.501,00 a 5.000,99 € verrà corrisposta la somma di € 0,52;
- da 5.001,00 a 7.500,99 € verrà corrisposta la somma di € 0,75;
- da 7.501,00 a 10.000,99 € verrà corrisposta la somma di € 1,00;
- da 10.001,00 a 15.000,99 € verrà corrisposta la somma di € 1,25;
- oltre i 15.000,99 € verrà corrisposta la somma di € 1,50;

per un massimo di 24 giornate lavorative mensili;

Le risorse destinate per il pagamento di tale indennità ammontano a €. 510,00 presunti, salvo diversa commisurazione effettiva a seguito di verifica a fine anno;

C - Le indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti con attribuzioni di qualifiche di ufficiale stato civile e anagrafe.

Le risorse destinate per il pagamento di tale indennità ammontano a €. 300,00;

- Risorse destinate al pagamento di specifiche disposizioni di legge (Comma 1, lettera K, art. 31 del CCNL 22.01.2004).

- Le risorse vengono quantificate in €. 6.000,00 e destinate al fondo progettazioni interne (art. 95 del D. Lgs. 163/2006) salvo diversa commisurazione effettiva a seguito di verifica a fine anno;

- Risorse destinate alla riorganizzazione di servizi ed all'accrescimento di quelli esistenti (comma 5, art. 15 del CCNL 22.01.2004).

Le risorse impegnate a favore del personale di cui all'allegato "B" ed ammontanti ad €. 12.563,35 al netto di oneri riflessi;

La quota del fondo variabile non utilizzata per il pagamento di quanto indicato ai punti precedenti ed ammontante ad €. 1.785,00 circa verrà destinata ad ulteriori servizi aggiuntivi necessari, definiti dall'Amministrazione ed approvati dalla Giunta Comunale, salvo diverse disposizioni legislative.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi verrà verificato dai Responsabile dei Servizi.

E' confermato per l'anno 2008 lo stanziamento di €. 10.600,00 (comprensivo di oneri riflessi), quale risorsa destinata alla riorganizzazione di servizi ed accrescimento di quelli esistenti (comma 5, art. 15, CCNL 20/01/2004) richiamati al punto precedente.

Art. 22 - Sistema di valutazione permanente

Le parti concordano che il sistema di valutazione permanente ha preminente e fondamentale rilevanza nella gestione delle risorse umane dell'Ente.

Al fine di attivare un sistema di valutazione che funzioni correttamente, le parti concordano nell'individuare:

- Le finalità del sistema di valutazione;
- I requisiti attuativi;
- Le modalità di gestione.

In dettaglio:

Finalità del sistema di valutazione:

- comunicare al dipendente cosa ci si aspetta da lui (obiettivi);
- valutare i risultati forniti dalle persone attraverso le loro prestazioni lavorative;
- valutare le prestazioni lavorative e non le persone;
- comunicare al dipendente la valutazione della sua prestazione lavorativa;
- identificare i punti forti e deboli della prestazione lavorativa;
- consigliare come migliorare competenze e prestazioni lavorative;

Requisiti attuativi:

- regole e modalità di funzionamento;
- conoscenza anticipata da parte dei valutati e dei valutatori delle modalità di funzionamento;
- sistema finalizzato principalmente al miglioramento e non al giudizio;
- sistema orientato ad indirizzare lo sviluppo professionale;
- sistema aperto al contributo della persona valutata;

Modalità di gestione: si definisce come segue il ciclo di valutazione:

- definire gli obiettivi strategici (pianificazione);
- identificare delle basi per la misurazione della prestazione lavorativa (pianificazione);
- prestazione lavorativa effettiva rispetto a quella prevista (valutazione);
- azioni correttive (verifiche);
- azioni di sviluppo (verifiche).

Art. 23 - Norma finale

Per tutto quanto non definito nel presente accordo rimangono in vigore le disposizioni già concordate nel precedente contratto quadriennio normativo 2002/2005, nelle dichiarazioni congiunte indicate, e in conformità con le disposizioni legislative vigenti.

Si allegano al presente contratto:

- la tabella di costituzione del fondo anno 2008 (allegato A);
- la tabella della quota del fondo destinato alla riorganizzazione dei servizi.... (c. 5 art. 15 CCNL 1/4/99) (allegato B);
- la dichiarazione congiunta approvata con CCDI 2002/2005, non ancora interamente applicata (allegato C);

COMUNE DI CERVASCA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL QUADRIENNIO 2008/2011 (CCNL 11/04/2008)

L'anno Duemilaotto, il giorno _____ del mese di _____, alle ore ___, nella residenza del Comune di Cervasca

Tra

La Delegazione di Parte Pubblica costituita dal Segretario Comunale TASSONE Dott. Enrico

e

La Delegazione di Parte Sindacale, costituita da:

- BRIGNONE Massimo – RSU
- CHESTA Marco – RSU
- RENAUDO Marilena - RSU

Vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritta dalle Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale, in data 04/07/2008;

Visto il parere del Revisore dei Conti in data 20/10/2008;

Vista la Deliberazione dalla Giunta Comunale in data 27/10/2008 n. 164, di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di cui sopra;

Sottoscrive

il presente Contratto Decentrato Integrativo che consta di n. 23 articoli.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA :

Il Segretario Comunale TASSONE Dott. Enrico _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

BRIGNONE Massimo _____

CHESTÀ Marco _____

RENAUDO Marilena _____

Visto: IL SINDACO
 PONSO Dott. Tullio