



COMUNE DI GRATTERI
Provincia di Palermo



COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N.65 del 16.9.2020

OGGETTO: Assegnazione di personale dipendente all'Unione dei Comuni "Madonie".

L'anno **duemilaventi** e questo giorno **sedici** del mese di **settembre** alle ore **10,15** nella sala delle adunanze della Sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Dott. Serafino Bonanno nella sua qualità di Assessore anziano e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg:

| | Presente | Assente |
|--------------------------------------|----------|---------|
| 1) MUFFOLETTO Giuseppe - Sindaco | | X |
| 2) PORCELLO Antonella - Vice Sindaco | | X |
| 3) BONANNO Serafino - Assessore | X | |
| 4) CIRRITO Nico - “ | X | |
| 5) TEDESCO Antonio - “ | X | |

Partecipa il Segretario Comunale D.ssa Catena Patrizia Sferruzza

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: ASSEGNAZIONE DI PERSONALE DIPENDENTE ALL'UNIONE DEI COMUNI "MADONIE"

Premesso che:

- la Regione Siciliana con Delibera di Giunta n. 162 del 22 giugno 2015 ha individuato l'Area Interna Madonie quale Area prototipale nella prima fase di attuazione della programmazione 2014/2020 in riferimento alla sperimentazione della Strategia Nazionale Aree Interne (SNAI);
- che il territorio dell'Area Interna Madonie è costituito dai seguenti 21 Comuni, individuati sulla base di un set di indicatori nazionali relativi ai servizi di cittadinanza: Alimera, Aliminusa, Bompietro, Blufi, Caccamo, Caltavuturo, Castelbuono, Castellana Sicula, Collesano, Gangi, Geraci Siculo, Gratteri, Isnello, Montemaggiore Belsito, Petralia Soprana, Petralia Sottana, Polizzi Generosa, Pollina, San Mauro Castelverde, Scillato e Sclafani Bagni;
- che la Strategia d'Area "Madonie resilienti: laboratorio di futuro" è stata approvata insieme alle 23 Schede interventi/azioni progettuali dalla Regione Siciliana con Delibera di Giunta n. 172 del 21 aprile 2017 e dal Comitato Tecnico Aree Interne del Dipartimento per le Politiche di Coesione presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (nota DPCOE-0000393-P-09/02/2017);
- che nel Documento di Strategia d'Area e nelle Schede di intervento allegate, sono stati definiti gli aspetti relativi a:
 - l'ambito territoriale e gli obiettivi da perseguire;
 - la tipologia di intervento;
 - i risultati attesi;
 - i soggetti attuatori;
 - i soggetti beneficiari;
- in forza del suddetto Accordo sono in capo all'Unione l'attivazione delle risorse necessarie per l'attuazione del piano degli investimenti composto, alla data odierna da 23 schede intervento denominate AIMA (Area Interne Madonie) seguito da un numero identificativo dell'area di intervento e con eventuale lettera in caso di sotto intervento, tant'è che nel caso di specie il numero complessivo di interventi da attuare sono 37 per un importo complessivo di €. 39.059.076,20;

Considerato che:

- con nota Prot. 2132 del 7.02.2017, si è conclusa positivamente l'istruttoria preliminare della Commissione Interdipartimentale di Valutazione del "Preliminare di Strategia" e di "Strategia", costituita con DDG n. 457 del 28.10.2016 sul progetto area interna Madonie;
- con Delibera di Giunta Regionale n. 172 del 21 aprile 2017, è stato approvato il documento di Strategia d'Area "Madonie Resilienti: laboratorio di futuro" ed infine con Delibera di Giunta Regionale n.370 del 12 ottobre 2018 è stato approvato l'APQ Madonie;

- che l'Unione "Madonie" è stata individuata quale soggetto capofila dei Comuni dell'Area interna chiamata a sottoscrivere l'Accordo di programma Quadro per l'attuazione della Strategia d'Area in rappresentanza dei 17 comuni aderenti e dai 4 Comuni convenzionati;

Atteso che:

- si rende necessario procedere alla definizione di opportune soluzioni operative volte a ottimizzare le risorse economiche per la gestione del personale in chiave di sintesi contemporanea con le esigenze in termini di provvista professionale dell'Unione attraverso il ricorso all'avvalimento di personale di altro comune;
- il rapporto professionale ai sensi della superiore norma consente di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, attraverso l'utilizzazione, con il consenso dei lavoratori interessati, del personale in cui si applica il CCNL per periodi predeterminati previo assenso dell'ente di appartenenza;
- l'interazione tra gli enti viene a essere definita mediante convenzione, la quale definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro da dedurre ad oggetto del predetto avvalimento nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, della ripartizione degli oneri finanziari e di tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore;

Visto inoltre l'art. 13 del CCNL 22/01/2004, il quale, con specifico riferimento alle Unioni di comuni, ai commi 2,3,4,5, 6 e 7 prevede che:

2. Gli atti di gestione del personale degli enti locali temporaneamente assegnato all'unione, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'ente titolare del rapporto di lavoro per tutti gli istituti giuridici ed economici, ivi comprese le progressioni economiche orizzontali e le progressioni verticali, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza forniti dall'unione. Per gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per la attribuzione del salario accessorio trova applicazione la medesima disciplina del personale dipendente dall'unione; i relativi atti di gestione sono adottati dall'unione.

3. Per le finalità di gestione indicate nei commi precedenti l'unione costituisce proprie risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e a sostenere le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, secondo la disciplina, rispettivamente, degli artt. 14 e 15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni e degli artt. 31 e 32 del presente contratto.

4. Le risorse finanziarie di cui al comma 3 vengono costruite secondo le seguenti modalità:

a) relativamente al personale assunto direttamente, anche per mobilità, in sede di prima applicazione, sulla base di un valore medio pro capite ricavato dai valori vigenti presso gli enti che hanno costituito l'unione per la quota di risorse aventi carattere di stabilità e di continuità; successivamente le stesse risorse potranno essere implementate secondo la disciplina contrattuale vigente nel tempo per tutti gli enti del comparto; la quota delle eventuali risorse variabili e non stabili viene determinata di volta in volta secondo le regole contrattuali vigenti per tutti gli enti del comparto;

b) relativamente al personale temporaneamente messo a disposizione dagli enti aderenti, mediante un trasferimento di risorse (per il finanziamento degli istituti tipici del salario accessorio e con esclusione delle progressioni orizzontali) dagli stessi enti, in rapporto alla classificazione dei lavoratori interessati e alla durata temporale della stessa assegnazione; l'entità delle risorse viene periodicamente aggiornata in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza a seguito dei successivi rinnovi contrattuali.

5. Al fine di favorire la utilizzazione temporanea anche parziale del personale degli enti da parte dell'unione, la contrattazione decentrata della stessa unione può disciplinare, con oneri a carico delle risorse disponibili ai sensi del comma 3:

a) la attribuzione di un particolare compenso incentivante, di importo lordo variabile, in base alla categoria di appartenenza e alle mansioni affidate, non superiore a € 25, su base mensile, strettamente correlato alle effettive prestazioni lavorative;

b) la corresponsione della indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 che si può cumulare con il compenso eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza.

6. Le unioni di comuni possono individuare le posizioni organizzative e conferire i relativi incarichi secondo la disciplina degli artt. 8, 9, 10 e 11 del CCNL del 31.3.1999; al personale incaricato di una posizione organizzativa dell'unione la retribuzione di posizione e di risultato è correlata alla rilevanza delle funzioni attribuite e alla durata della prestazione lavorativa; il relativo valore si cumula con quello eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza, ugualmente rideterminato in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa; l'importo complessivo a titolo di retribuzione di posizione, su base annua per tredici mensilità, può variare da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000; la complessiva retribuzione di risultato, connessa ai predetti incarichi, può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della complessiva retribuzione di posizione attribuita. Per il finanziamento delle eventuali posizioni organizzative delle unioni prive di personale con qualifica dirigenziale trova applicazione la disciplina dell'art. 11 del CCNL del 31.3.1999.

7. La utilizzazione del lavoratore sia da parte dell'ente titolare del rapporto di lavoro sia da parte dell'unione, fermo rimanendo il vincolo complessivo dell'orario di lavoro settimanale, non si configura come un rapporto di lavoro a tempo parziale secondo la disciplina degli articoli 4, 5 e 6 del CCNL del 14.9.2000.

Dato Atto, infine, che la dipendente ing. Giuseppa Castiglia, ha accettato lo scavalco condiviso presso l'Unione a condizione che le venga garantito:

- di svolgere il proprio lavoro nella sede del comune di Gratteri per due ore settimanali;
- che il proprio orario di lavoro non verrà mutato per tutto il periodo del comando;

Acquisito il parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica espresso da parte del Segretario dott.ssa sferruzza catena Patrizia ai sensi dell'art. 49 del T.U.EE.LL.; Con voti favorevoli unanimi;

Vista la Convenzione per l'avvalimento del personale approvata dall'Unione dei Comuni "Madonie";

Per quanto detto in premessa;

VISTI

- la legge 241/90 e s.m.i.;
- il decreto legislativo 267/2000;
- gli allegati pareri di regolarità tecnica, espresso dal responsabile del settore tecnico e di regolarità contabile, espresso dalla responsabile del settore finanziario;

Ad unanimità di voti espressi per alzata e seduta;

DELIBERA

- 1) Di prendere atto che l'Unione "Madonie" è stata individuata quale soggetto capofila dei Comuni dell'Area interna chiamata a sottoscrivere l'Accordo di programma Quadro per l'attuazione della Strategia d'Area in rappresentanza dei 17 comuni aderenti e dai 4 Comuni convenzionati;
- 2) Di disporre, per le ragioni di cui in premessa l'assegnazione temporanea all'Unione suddetta mediante lo scavalco condiviso, della dipendente a tempo indeterminato e a tempo parziale 18 ore settimanali , per il periodo 17/09/2020 – 31/12/2021 :

| Nome e cognome | Profilo Prof. | Cat. Econ. | Ore settimanali complessive | Ore settimanali utilizzate dall'unione | Gestione |
|--------------------|---------------|------------|-----------------------------|--|---|
| Giuseppa Castiglia | Ingegnere | D 6 | 18 | 2 | Area "Madonie resilienti: laboratorio di futuro |

- 3) Di chiedere all'Unione di mantenere, per la dipendente Castiglia Giuseppa, le condizioni richieste in merito alla sede ed all'orario di lavoro:
 - di svolgere il proprio lavoro nella sede del comune di Gratteri per due ore settimanali;
 - che il proprio orario di lavoro non verrà mutato per tutto il periodo del comando;
- 4) Approvare l'allegato schema di Convenzione per lo scavalco condiviso da parte dell'Unione dei Comuni "Madonie" di n.1 unità di personale del Comune di Gratteri;
- 5) Di dare atto altresì che la spesa scaturente dall'attuazione del progetto di cui sopra sarà iscritta nel Bilancio dell'Unione, per la parte in entrata e per la parte in uscita e che nessun onere economico è posto in capo al Bilancio del Comune;
- 6) Di inviare la presente deliberazione alle R.S.U. E alle organizzazioni sindacali;

COMUNE DI GRATTERI

Provincia di Palermo



DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N.65 DEL 16.9.2020

PARERE TECNICO DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Visto: si esprime parere **favorevole** per la regolarità tecnica della proposta e degli inerenti adempimenti istruttori.

Gratteri, li 16/9/2020



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

UFFICIO DI RAGIONERIA

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Visto il parere tecnico espresso dal Responsabile del Servizio, quale presupposto di regolarità amministrativa del provvedimento, si esprime parere Favorevole di regolarità sotto il profilo contabile.

Gratteri, li _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Letto e sottoscritto:

IL PRESIDENTE

f.to Dott. Serafino Bonanno

L'ASSESSORE ANZIANO

f.to Dott. Nico Cirrito

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to D.ssa Catena Patrizia Sferruzza

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Dal Municipio, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE



Per l'assunzione dell'impegno di spesa, si attesta la regolare copertura finanziaria, ai sensi dell'art.55, comma 5, legge 8/6/1990, recapita dalla L.R. 48/91.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

- CHE la presente deliberazione:

E' stata affissa a questo Albo Pretorio per 15 giorni a partire dal _____
primo giorno festivo successivo alla data dell'atto (o giorno per specifiche disposizioni di legge).
come prescritto dall' art. 11 L.R. 44/91 e s.m.i. (N. _____Reg. Pub.);

E' stata comunicata con lettera n. _____ in data _____ al Presidente del
Consiglio Comunale e ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 15 u.c. del
vigente Statuto Comunale;

CHE la presente è divenuta esecutiva il _____

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

perchè dichiarata immediatamente esecutiva (art.12);

Li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to D.ssa Catena Patrizia Sferruzza

**SCHEMA CONVENZIONE PER L'AVVALIMENTO DA PARTE DELL'UNIONE DEI COMUNI "MADONIE"
DI N. 1 UNITA' DI PERSONALE DEL COMUNE DI GRATTERI.**

Con il presente atto convenzionale in forma di scrittura privata a valere tra le parti ad ogni effetto, tra

- **L'Unione dei Comuni "Madonie"**, rappresentata dal Presidente domiciliato per la sua carica presso la sede, di seguito individuata per brevità anche come Unione;

- **ed il Comune di Gratteri**, rappresentato dal Sindaco domiciliato per la sua carica presso la sede, di seguito individuato per brevità anche come Comune;

Premesso che:

- l'art. 13 del CCNL 22/01/2004, il quale, con specifico riferimento alle Unioni di comuni, ai commi 2,3,4,5, 6 e 7 prevede che:

- Gli atti di gestione del personale degli enti locali temporaneamente assegnato all'unione, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'ente titolare del rapporto di lavoro per tutti gli istituti giuridici ed economici, ivi comprese le progressioni economiche orizzontali e le progressioni verticali, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza forniti dall'unione. Per gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per la attribuzione del salario accessorio trova applicazione la medesima disciplina del personale dipendente dall'unione; i relativi atti di gestione sono adottati dall'unione.

- Per le finalità di gestione indicate nei commi precedenti l'unione costituisce proprie risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e a sostenere le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, secondo la disciplina, rispettivamente, degli artt. 14 e 15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni e degli artt. 31 e 32 del presente contratto.

- Le risorse finanziarie di cui al comma 3 vengono costruite secondo le seguenti modalità:
 - a) relativamente al personale assunto direttamente, anche per mobilità, in sede di prima applicazione, sulla base di un valore medio pro capite ricavato dai valori vigenti presso gli enti che hanno costituito l'unione per la quota di risorse aventi carattere di stabilità e di continuità; successivamente le stesse risorse potranno essere implementate secondo la disciplina contrattuale vigente nel tempo per tutti gli enti del comparto; la quota delle

eventuali risorse variabili e non stabili viene determinata di volta in volta secondo le regole contrattuali vigenti per tutti gli enti del comparto;

b) relativamente al personale temporaneamente messo a disposizione dagli enti aderenti, mediante un trasferimento di risorse (per il finanziamento degli istituti tipici del salario accessorio e con esclusione delle progressioni orizzontali) dagli stessi enti, in rapporto alla classificazione dei lavoratori interessati e alla durata temporale della stessa assegnazione; l'entità delle risorse viene periodicamente aggiornata in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza a seguito dei successivi rinnovi contrattuali.

- Al fine di favorire la utilizzazione temporanea anche parziale del personale degli enti da parte dell'unione, la contrattazione decentrata della stessa unione può disciplinare, con oneri a carico delle risorse disponibili ai sensi del comma 3:

a) la attribuzione di un particolare compenso incentivante, di importo lordo variabile, in base alla categoria di appartenenza e alle mansioni affidate, non superiore a € 25, su base mensile, strettamente correlato alle effettive prestazioni lavorative;

b) la corresponsione della indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 che si può cumulare con il compenso eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza.

- Le unioni di comuni possono individuare le posizioni organizzative e conferire i relativi incarichi secondo la disciplina degli artt. 8, 9, 10 e 11 del CCNL del 31.3.1999; al personale incaricato di una posizione organizzativa dell'unione la retribuzione di posizione e di risultato è correlata alla rilevanza delle funzioni attribuite e alla durata della prestazione lavorativa; il relativo valore si cumula con quello eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza, ugualmente rideterminato in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa; l'importo complessivo a titolo di retribuzione di posizione, su base annua per tredici mensilità, può variare da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000; la complessiva retribuzione di risultato, connessa ai predetti incarichi, può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della complessiva retribuzione di posizione attribuita. Per il finanziamento delle eventuali posizioni organizzative delle unioni prive di personale con qualifica dirigenziale trova applicazione la disciplina dell'art. 11 del CCNL del 31.3.1999.

- La utilizzazione del lavoratore sia da parte dell'ente titolare del rapporto di lavoro sia da parte dell'unione, fermo rimanendo il vincolo complessivo dell'orario di lavoro settimanale, non si configura come un rapporto di lavoro a tempo parziale secondo la disciplina degli articoli 4, 5 e 6 del CCNL del 14.9.2000.

- che si rivela necessario procedere alla definizione di opportune soluzioni operative volte a ottimizzare le risorse economiche per la gestione del personale in chiave di sintesi contemperativa con le esigenze in termini di provvista professionale dell'Unione attraverso il ricorso all'avvalimento di personale di altro comune;

- che il rapporto professionale ai sensi della superiore norma consente di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, attraverso l'utilizzazione, con il consenso dei lavoratori interessati, del personale in cui si applica il CCNL per periodi predeterminati previo assenso dell'ente di appartenenza;
- che l'interazione tra gli enti viene a essere definita mediante convenzione, la quale definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro da dedurre ad oggetto del predetto avalimento nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, della ripartizione degli oneri finanziari e di tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore;
- che la possibilità offerta dalla richiamata disposizione deroga al principio dell'unicità del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti come peraltro suffragato dalla circolare del 21 ottobre 2005 n. 2 del Ministero dell'Interno laddove emerge, in sede di chiarimento alla luce del parere del Consiglio di stato (n. 2141/2005), la natura di norma speciale della norma in esame e pertanto prevalente rispetto al principio sancito dall'art. 53 comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 secondo cui il rapporto di lavoro alle dipendenze della p.a. deve essere unico;
- che alla luce dei superiori chiarimenti la possibilità di utilizzare, con contratto di lavoro subordinato, dipendenti a tempo pieno o parziale delle amministrazioni è sottoposto alle seguenti condizioni:
 - a) «le prestazioni lavorative non devono recare pregiudizio al corretto svolgimento del rapporto di lavoro presso l'ente di appartenenza e non devono interferire con i relativi suoi compiti istituzionali»;
 - b) l'orario di lavoro giornaliero e settimanale non potrà superare nel cumulo dei due rapporti la durata massima consentita, comprensiva del normale orario di lavoro e dello straordinario;
 - c) dovranno essere garantiti, tenendo conto del lavoro prestato presso i due enti, il riposo giornaliero e settimanale e anche le ferie annuali, che dovranno essere fruite dal lavoratore nello stesso periodo, ovvero negli stessi periodi, se frazionate, fermo restando il periodo di ferie minimo continuativo di due settimane;
 - d) «nel rispetto dei precetti di ragionevolezza e imparzialità», l'amministrazione di appartenenza stabilirà «le condizioni che assicurano la compatibilità della seconda attività lavorativa» con i propri interessi istituzionali;
 - e) il periodo di riposo giornaliero e settimanale, che dovrà essere garantito tenendo conto dell'impegno lavorativo presso i due Enti;
 - f) le ferie annuali, dovranno essere fruite dal lavoratore nello stesso periodo, ovvero negli stessi periodi, se frazionate, fermo restando il periodo di ferie minimo continuativo di due settimane, previsto dalla Convenzione O.I.L. del 24 giugno 1970, ratificata con la legge 10 aprile 1981, n. 157;

- g) il limite massimo dovrà essere non superiore a 48 ore settimanali in modo che risulti funzionale sia in rapporto al recupero psico-fisico del dipendente, sia alle necessità di utilizzare il lavoratore anche per ulteriori esigenze straordinarie, dato che, ai sensi articolo 3 decreto legislativo 66/2003 e ss.mm.ii la durata settimanale dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare la durata media di 48 ore settimanali con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi.

Considerato che:

- Il Comune di Gratteri con delibera di Consiglio Comunale n. 14 del 10.02.2017 ha aderito all'Unione dei Comuni "Madonie";
- l'Unione dei Comuni "Madonie" è stata individuata quale soggetto capofila dei Comuni dell'Area interna chiamata a sottoscrivere l'Accordo di programma Quadro per l'attuazione della Strategia d'Area in rappresentanza dei 16 comuni aderenti e dai 5 Comuni convenzionati;
 - Il citato APQ "Madonie", con Delibera di Giunta Regionale n.370 del 12 ottobre 2018 è stato approvato l'APQ Madonie;
- Detto Comune rientra tra i 21 comuni Area Interna Madonie ed in quanto tale risulta beneficiario di alcuni interventi inseriti nell'Accordo di Programma Quadro "Madonie", la cui attuazione è posta in capo all'Unione;

Tutto ciò premesso si stipula e conviene quanto segue:

ART 1 (Oggetto, finalità e profili generali di riferimento)

1. La presente convenzione ha per oggetto la gestione di risorse umane dell'individuato personale del comune di Gratteri presso l'Unione utilizzatrice ai sensi dell'art. 13 del CCNL 22/01/2004, per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo.
2. La presente convenzione è finalizzata a soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali dell'Unione e a conseguire una economica gestione delle risorse.
3. Al personale utilizzato in base alla presente convenzione si applica il complesso di disposizioni derivanti dai vigenti CCNL di comparto.

ART. 2 (Individuazione del personale)

1. Il Comune di Gratteri nella qualità di cui in epigrafe, individua l'Ing. Castiglia Giuseppina nata a Castelbuono il 04/08/1962 Categoria D3, dipendente a tempo indeterminato che sarà chiamato a svolgere l'attività di Progettazione degli interventi inseriti nel citato APQ "Madonie", relativamente ai comuni di Gratteri e comuni confinanti

2. L'utilizzo del personale dedotto ad oggetto di avvalimento in base alla presente convenzione, avviene comunque sulla base di formale espressione di consenso da parte del lavoratore interessato antecedente l'inizio del periodo di utilizzazione.

ART. 3 (Tempo di lavoro)

1. Riguardo l'unità di personale individuata ai sensi del precedente articolo 2, è definito come tempo di lavoro per l'utilizzazione presso l'Unione quello strettamente necessario all'assolvimento dell'attività specificata.

2. L'Unione può organizzare il personale utilizzato nell'ambito del tempo di lavoro complessivamente determinato, con riferimento alle proprie esigenze funzionali e organizzative.

3. Al personale utilizzato si applicano le soluzioni di flessibilizzazione dell'orario di lavoro previste dalla vigente normativa contrattuale, al fine di ottimizzarne l'impiego nell'amministrazione.

ART. 4 (Durata, revisioni e possibili estensioni temporali della convenzione)

1. La presente convenzione ha durata fino al 31.12.2021 .

2. Le amministrazioni procedono alla revisione complessiva dei contenuti della presente convenzione in prossimità della sua scadenza, al fine di valutarne: a) il possibile rinnovo, ai medesimi patti; b) una complessiva riformulazione, con definizione di conforme processo approvati da parte degli organi competenti delle amministrazioni stesse.

ART. 5 (Oneri finanziari)

1. Il compenso rapportato agli oneri finanziari oltre accessori riferito al personale utilizzato (ivi compreso il rimborso delle spese di viaggio sostenute) sono tutti ricompresi all'interno dell'incentivo per le funzioni tecniche che verrà erogato secondo quanto espressamente previsto dal Regolamento per la costituzione e la ripartizione del Fondo per le funzioni Tecniche di cui all'articolo 113 del Decreto Legislativo 50/2016 e s.m.i. approvato dal Consiglio dell'Unione con la deliberazione n.13 del 23.07.2019 e sono a carico dell'Unione.

ART. 6 (Verifiche inerenti la convenzione)

1. Le amministrazioni definiscono sistemi, strumenti e modalità per la verifica dell'efficacia della presente convenzione in relazione alle finalità della stessa.

ART. 7 (Eventuali modifiche della convenzione)

1. Qualora esigenze funzionali od operative rendano necessaria la modifica della presente convenzione, con particolare riferimento alle modalità di utilizzo, le amministrazioni provvedono, se possibile, alla modifica della stessa con atti integrativi della stessa natura, previa adozione di specifici provvedimenti da parte dei competenti Organi.

2. Non sono considerate modifiche le variazioni di natura operativa ed organizzativa gestibili direttamente dalle amministrazioni in base a quanto previsto dagli art. 2, 3 e 4.

ART. 8 (Risoluzione della convenzione)

1. La presente convenzione si intende risolta qualora si rilevino i seguenti inadempimenti gravi: a) quando l'Unione utilizzi il personale contravvenendo alle disposizioni specifiche in essa contenute; b) quando il comune contravvenga ai propri impegni, particolarmente impedendo al personale individuato di operare effettivamente presso l'utilizzatore.

ART. 9 (Riservatezza dei dati e delle informazioni)

1. - Le Parti convengono che tutte le informazioni, procedimenti, dati tecnici di cui il dipendente autorizzato verrà a conoscenza nello svolgimento della prestazione lavorativa oggetto della presente convenzione sono da considerarsi riservati e, pertanto, non divulgati. In tal senso il dipendente si obbliga ad adottare tutte le cautele necessarie a tutelare la riservatezza di informazioni e dati.

2. Le Parti, altresì, dichiarano che i dati personali verranno trattati nel rispetto della normativa vigente in materia di trasparenza amministrativa e di tutela della privacy.

ART. 10 (Insussistenza cause ostative e/o di incompatibilità)

1. Le Parti danno atto dell'insussistenza di cause ostative e/o di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, né di situazioni di conflitto d'interesse, anche potenziali, nei confronti del dipendente autorizzato, il quale espressamente conferma, controfirmando la presente convenzione.

ART. 11 (Disposizioni generali e finali)

1. Per quanto non previsto dalla presente convenzione, si fa riferimento alla normativa legislativa, regolamentare e contrattuale in materia di personale degli enti locali.

2. La presente convenzione sarà registrata solo in caso d'uso a termini di legge.

Data,

Per l'Unione dei Comuni "Madonie" nella qualità di Presidente _____

Per il Comune di Gratteri nella qualità di Sindaco _____

Per accettazione: il dipendente