

COMUNE DI TRESNURAGHES

Provincia di Oristano

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA
DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI
SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA
PRODUTTIVITÀ'VALIDO PER IL TRIENNIO NORMATIVO
2015/2017**

	Disposizioni preliminari
<i>ART. 1</i>	Campo di applicazione
<i>ART. 2</i>	Decorrenza e durata del contratto
<i>Art. 3</i>	Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali
<i>ART. 4</i>	Definizione dei contingenti minimi
<i>ART. 5</i>	Procedura di attivazione dei contingenti minimi
<i>ART. 6</i>	Modalità di effettuazione degli scioperi
<i>ART. 7</i>	Sistema delle relazioni sindacali
<i>ART. 8</i>	Requie di convocazione della delegazione trattante
<i>ART. 9</i>	Agibilità sindacali
<i>ART. 10</i>	Formazione e aggiornamento professionale
<i>ART. 11</i>	Orario di lavoro
<i>ART. 12</i>	Orario di lavoro di servizio e di apertura al pubblico
<i>ART. 13</i>	Lavoro straordinario
<i>ART. 14</i>	Banca delle ore
<i>ART. 15</i>	Sistema di valutazione
<i>ART. 16</i>	Criteri per la progressione orizzontale
<i>ART. 17</i>	Quantificazione ed utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
<i>ART. 18</i>	Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004
<i>ART. 19</i>	Turno
<i>ART. 20</i>	Indennità Di Rischio
<i>ART. 21</i>	Reperibilità
<i>ART. 22</i>	Disagio
<i>ART. 23</i>	Maneggio valori
<i>ART. 24</i>	Specifiche responsabilità
<i>ART. 25</i>	Particolari responsabilità
<i>ART. 26</i>	Produttività collettiva di risultato
<i>ART. 27</i>	Compensi relativi ad attività e prestazioni cui sono connesse risorse di legge
<i>ART. 28</i>	Risorse decentrate aggiuntive
<i>ART. 29</i>	Utilizzo delle risorse stabili
<i>ART. 30</i>	Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali
<i>ART. 31</i>	Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto
<i>ART. 32</i>	Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità' di responsabilità' di particolari categorie di lavoratori

ART. 33	Utilizzo delle risorse per il finanziamento dei compensi destinati ad incentivare la produttività' ed il miglioramento dei servizi
ART. 34	Area delle posizioni organizzative. Conferimento incarichi e individuazione delle posizioni organizzative
ART. 35	Sicurezza sui luoghi di lavoro
ART. 36	Servizio mensa
ART. 37	Patrocinio legale
ART. 38	C.U.G.Pari Opportunità
ART.39	Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Ai sensi del Protocollo Governo - Parti Sociali del aprile 2008 e degli Accordi sul Pubblico Impiego, alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti e dal D.L.vo 150/2009.

Gli accordi aziendali in attuazione della funzione negoziale di cui sopra sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL Regioni AA.LL.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 1 *** CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale si applica con effetto immediato a tutti i lavoratori dipendenti inquadrati nelle categorie A-B-C-D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.99, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale.

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale, di seguito richiamato con "CCDIA" , si applica con effetto immediato quando è sottoscritto da tutte le parti.
2. Su base aziendale, la sede unica di interpretazione autentica del presente CCDIA e degli accordi successivi è il tavolo negoziale della Delegazione Trattante. All'insorgere di controversie o dubbi interpretativi le parti si incontrano in apposita sessione e definiscono di comune accordo la corretta interpretazione della clausola oggetto d'esame.

ART. 2 *** DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

1. Il presente CCDIA decorre dalla data di stipula, ha durata triennale, è valido dalla data della stipula salvo istituti con decorrenza diversa e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno salvo che una delle parti dia formale disdetta con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalle date previste dal presente CCDIA in relazione ai singoli istituti oggetto di disciplina.
3. **L'utilizzo delle risorse decentrate previste dai CCNL è determinato in sede di contrattazione decentrata a cadenza annuale.** La contrattazione deve essere definita possibilmente entro il mese di marzo di ciascun anno e comunque entro il mese di giugno.
4. Il presente CCDIA conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDIA

e può essere modificato e/o integrato dalle parti che l'hanno sottoscritto e stipulato.

5. La richiesta di modifica e/o integrazione del presente CCDIA, deve essere presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, deve essere motivata e deve contenere dettagliata indicazione degli elementi di fatto che la giustificano in funzione dell'organizzazione del lavoro e dell'erogazione dei servizi.
6. La trattativa si sviluppa nei 30 giorni successivi alla data di inizio della stessa, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni

Art. 3 * NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

Individuazione servizi minimi essenziali

Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL 1994-1997, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative ai rilasci delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.
Polizia municipale	Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese. (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).

Art. 4 * DEFINIZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI**

In riferimento ai servizi essenziali indicati al precedente articolo 3, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi e categoria:

Servizio	categoria	N.
Stato civile/elettorale	C - D	1
Cimiteriale/rete stradale	A - B	1
Polizia municipale	C - D	1
Servizi del personale	C - D	1

Art. 5 * PROCEDURE DI ATTIVAZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI**

I responsabili dei servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti nel precedente articolo 4, adottando criteri di rotazione.

Ai fini di garantire a tutti i lavoratori l'esercizio del diritto di sciopero, qualora la funzione essenziale costituzionalmente tutelata possa essere assicurata da una sola unità operativa in quanto unica figura professionale in organico o in servizio (per assenza di altro personale addetto allo stesso servizio ma assente con diritto alla conservazione del posto), ove possibile si conviene che le funzioni essenziali sono garantite in regime di reperibilità.

La reperibilità ha durata corrispondente all'orario di lavoro. In caso di intervento si applicano le disposizioni che regolano l'istituto della reperibilità.

I nominativi del personale incluso nei contingenti minimi sono comunicati ai lavoratori interessati e alle OO.SS., entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione.

Qualora ciò non sia possibile, il responsabile del servizio, formalizza l'obbligo di servizio con provvedimento motivato.

Durante lo sciopero i responsabili dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non ha aderito allo sciopero.

E' fatto divieto ai responsabili di servizio di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.

ART 6 * MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DEGLI SCIOPERI**

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al precedente articolo 3, ne daranno comunicazione all'Amministrazione nel rispetto delle procedure e dei termini previsti dalle disposizioni vigenti per la garanzia dei servizi costituzionalmente tutelati.

In caso di revoca di uno sciopero aziendale e territoriale le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

L'Amministrazione porterà a conoscenza degli utenti, nelle forme ritenute più opportune, la durata e le modalità dell'azione di sciopero.

Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca dello sciopero.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 1994-1997 e alla Legge 146/90 e s.m.i.

RELAZIONI SINDACALI E TUTELA DEI LAVORATORI

ART. 7 * SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

I Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:

- Le rappresentanze sindacali unitarie (**R.S.U.**);
- Gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative firmatarie del CCNL.

I titolari della contrattazione sono:

- per la parte pubblica, i dirigenti o i funzionari individuati dall'Ente;
- per la parte sindacale, la RSU e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di Categoria firmatarie del CCNL.

I titolari della concertazione sono:

- per la parte pubblica, il soggetto o i soggetti designati dall'organo di governo, nonché gli stessi organi di governo individuati nel rispetto dell'Ordinamento vigente;
- per la parte sindacale, la RSU e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di Categoria firmatarie del CCNL.

Le Parti, nel riaffermare l'autonomia dell'attività di decisione ed i diversi ruoli e responsabilità dell'Amministrazione e delle Rappresentanze dei lavoratori, ritengono indispensabile che il complessivo sistema di relazioni sindacali, ispirato alle finalità ed agli indirizzi del Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993, deve essere improntato ai principi di lealtà e correttezza, nel quadro di un impegno comune per sviluppare tanto la qualità e quantità dei servizi resi ai cittadini quanto la professionalità e le concrete condizioni di lavoro dei dipendenti.

Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto:

- per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale in termini di valorizzazione del lavoro e di sviluppo professionale;

- per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati;
- per concorrere a sostenere lo sviluppo sociale economico ed occupazionale del territorio, con particolare riguardo alle fasce più deboli e meno abbienti della cittadinanza;
- per dare risposte immediate ai bisogni della cittadinanza attraverso una maggiore efficienza del sistema delle Autonomie Locali.

Al fine di realizzare i fini sopraenunciati, le parti ritengono fondamentale, ove richiesto, che il confronto si apra con un accordo sugli obiettivi previsti dai documenti programmatici che si intendono perseguire nel periodo di riferimento. L'accordo sarà lo strumento che consentirà alle parti di coniugare le prestazioni del personale all'espletamento delle attività e dei servizi rivolti all'utenza.

Le parti concordano che gli ulteriori momenti relazionali, già previsti dai CCNL e dalle norme vigenti, hanno l'obiettivo di realizzare tra le Parti, sulle materie riservate ai singoli istituti, momenti di:

- a) informazione, intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;
- b) concertazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva su tematiche di rilievo finalizzata alla conoscenza e valutazione approfondita dei reciproci orientamenti ed opinioni ed alla ricerca delle possibili convergenze sui diversi aspetti;
- c) consultazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva sulle materie per le quali è prevista dalla normativa vigente;
- d) contrattazione decentrata, intendendosi con questa voce gli incontri finalizzati alla stipula del contratto e degli accordi collettivi decentrati integrativi aziendali

Le Parti, al fine di migliorare il sistema delle Relazioni Sindacali, improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e orientato alla prevenzione dei conflitti, **concordano le seguenti procedure per lo sviluppo dei momenti di confronto in cui si articola il sistema:**

a) INFORMAZIONE

1. L'Ente trasmette alla R.S.U. e alle corrispondenti Strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, i documenti ed i dati inerenti gli argomenti oggetto di informazione.
2. L'ente fornisce, ove richiesto, periodicamente e tempestivamente alla RSU e alle OO.SS., tutte le informazioni essenziali, anche di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche e la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, i processi di ristrutturazione, il trasferimento di attività ad altri enti, amministrazioni, aziende pubbliche anche tramite appalti, convenzioni o altre forme previste dalla legge. Le OO.SS. si riservano di aprire la concertazione con la richiesta di documentazione più approfondita.
3. La informazione è preventiva nel caso in cui si tratti di materie soggette a concertazione

o a contrattazione.

b) CONCERTAZIONE

Dalla informazione preventiva, ai sensi dell'art. 6 comma 1 del CCNL 2002 - 2005 può scaturire la necessità di avviare la procedura di concertazione. Il procedimento per l'avvio della concertazione si articola nel modo come appresso indicato:

1. I soggetti sindacali: RSU e OO.SS. territoriali, hanno titolo a richiedere in forma scritta e entro 10 giorni dal ricevimento dell'informazione prescritta dal su richiamato art. 6, la concertazione. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorsi i termini, senza richiesta, si procederà in piena autonomia decisionale. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
2. Il confronto, mediante apposite sessioni, deve iniziare entro il 4 giorno dalla data di ricezione della richiesta; gli incontri devono essere convocati dall'Ente cui spetta il potere-dovere di iniziativa;
3. Durante il periodo di concertazione, le parti adeguano i rispettivi comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza; le parti, quindi, partecipano alle riunioni con la disponibilità ad approfondire in materia in discussione ed a ricercare, se possibile, una soluzione che tenga conto dei diversi interessi coinvolti; diversamente dovranno essere evidenziati i motivi, le condizioni e i vincoli che non consentono all'ente di tener conto delle istanze o delle proposte dei soggetti sindacali;
4. La concertazione si conclude nel termine di trenta giorni dalla richiesta sindacale; per coerenza si deve intendere che il termine iniziale debba coincidere con quello della prima convocazione di cui al punto 1;
5. L'esito della concertazione deve essere trascritto in un verbale nel quale sono riportate le posizioni delle parti.

Durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente ai sensi dell'art.11 dei CCNL del 1.4.99.

c) CONSULTAZIONE

1. L'Ente, attiva la procedura relativamente alle materie che attengono all'organizzazione e alla disciplina degli uffici, nonché alla consistenza e alle variazioni della dotazione organica.
2. L'Ente trasmette e mette a disposizione delle R.S.U. e delle corrispondenti Strutture, territorialmente e provincialmente competenti, delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, la documentazione relativa alla verifica dei fabbisogni.
3. L'esame e il confronto sulla materie e sugli istituti è effettuato dal tavolo competente nel rispetto delle materie e delle prerogative delle parti stabilite dai CCNL e dal presente CCDIA.

4. La procedura è altresì attivata in caso di ricorso al lavoro temporaneo, così come previsto dall'art. 2, comma 10, del CCNL 14.9.2000.
5. Della consultazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

d) CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA AZIENDALE

1. Le materie riservate alla contrattazione sono quelle individuate dall'art. 4 del CCNL 1998/2001 e quelle previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL sul Nuovo Ordinamento stipulato il 31.03.99.
2. Come previsto dall'art. 5, comma 3, del CCNL 1998/2001, l'ipotesi di CCDIA, corredata dalla relazione illustrativa tecnico-finanziaria, è inviata all'organo preposto per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.
3. La sottoscrizione definitiva del CCDIA è effettuata nei termini di cui al precedente art. 2.
4. La durata e la decorrenza del contratto sono quelle indicate all'art. 2.
5. La disciplina delle materie e degli istituti oggetto di contrattazione decentrata è quella contenuta nei successivi articoli.
6. I compensi derivanti dall'applicazione del presente CCDIA devono essere corrisposti al personale dipendente entro i successivi 30 giorni dalla data della sottoscrizione e comunque non oltre 30 giorni da quello in cui è maturato il diritto.

Art. 8 * REGOLE DI CONVOCAZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE**

La Delegazione Trattante, nella composizione prevista dall'art. 10 del CCNL 1998/2001, è convocata dal Presidente, in accordo tra le parti, nel rispetto delle seguenti procedure:

- a) L'avviso della convocazione contenente l'indicazione delle materie da trattare dovrà essere recapitato a tutti i componenti, con almeno 5 giorni di preavviso -festivi esclusi;
- b) La convocazione può essere richiesta al Presidente della Delegazione Trattante, con espressa motivazione, sia dalla parte pubblica che dalla parte sindacale. Ricevuta la richiesta, il Presidente convocherà la delegazione trattante entro 5 giorni e, in caso di urgenza dichiarata, entro 3 giorni;
- c) Le richieste di convocazione, da chiunque provengano, devono essere corredate dalla documentazione necessaria e dalle proposte sulle singole materie poste all'ordine del giorno.

Informazione e partecipazione dei lavoratori

Al fine di garantire la partecipazione dei lavoratori, l'Ente potrà, senza ulteriore informazione sindacale, avviare attività finalizzate alla raccolta di dati e alla formulazione di proposte, anche mediante conferenze di servizi, relativamente alle seguenti materie:

- I.** Innovazioni organizzative nel lavoro ;
- II.** Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
- III.** Promozione delle pari opportunità;
- IV.** Qualità dei servizi erogati
- V.** Tutela e valorizzazione del personale portatore di handicap.

ART. 9 * ASSEMBLEE SINDACALI DEL PERSONALE**

1. Il personale dell'Ente ha diritto di riunirsi in Assemblea Sindacale per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Stessi diritti sono riconosciuti, pro quota, al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ed a tempo determinato.
3. Le assemblee possono riguardare la generalità o gruppi di lavoratori e possono essere indette, singolarmente o congiuntamente, dalle strutture delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL e unitariamente dalla RSU. L'ordine del giorno deve attenersi a materie di interesse sindacale e dei lavoratori.
4. La convocazione dell'assemblea, recante data, ora, luogo e ordine del giorno, nonché l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni, è comunicata e all'Amministrazione almeno 3 giorni prima. L'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione.
5. Qualora vengano convocate, al fine di non influire sulla continuità dei servizi, assemblee fuori dall'orario di lavoro, al personale che vi parteciperà sarà riconosciuto, a titolo di recupero, il tempo corrispondente alla durata della stessa. Su richiesta, i promotori dell'assemblea forniranno certificazione di partecipazione.
6. Qualora l'assemblea debba svolgersi fuori sede, al personale interessato è consentito di usufruire del tempo necessario aggiuntivo per raggiungere il luogo e, nel caso, per il rientro al posto di lavoro. Qualora si superi il limite delle 12 ore annue, si potrà partecipare ad assemblea previo permessi personali e/o recuperi con modalità concordate con il responsabile del servizio cui è assegnato il personale.
7. L'orario di assemblea, qualora l'assemblea si prolunghi oltre la fine del turno lavorativo, non sarà considerato dall'Ente.
8. Durante l'orario di assemblea, se svolta in orario di servizio, si applicano le norme relative alla regolamentazione del Diritto di Sciopero.
9. La rilevazione della partecipazione alle assemblee è effettuata nel rispetto di quanto previsto dall'Accordo Nazionale Quadro sui permessi e agibilità sindacali.

- Agibilità sindacali delle R.S.U.

Al fine di assicurare l'espletamento del mandato delle R.S.U., le parti concordano che il monte ore per le agibilità sindacali delle stesse, è di 30 minuti per dipendente.

- Affissione comunicati - diffusione stampa sindacale

Fermo restando quanto previsto dall'art. 25 della legge n. 300/1970 l'ente predispone nei luoghi che saranno localmente concordati, appositi albi per l'affissione di comunicati. In detti albi, la RSU. e le OO.SS. firmatarie del CCNL affiggono comunicati afferenti le proprie attività.

Copia dei comunicati è trasmessa per conoscenza al Segretario Comunale.

La responsabilità dei comunicati è assunta dagli organi direttivi delle OO.SS. firmatarie del CCNL e dalla RSU.

La RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL diffondono fra i lavoratori la stampa sindacale e il materiale efferente la propria attività, anche attraverso l'uso degli strumenti informatici, che l'ente si impegna a mettere a disposizione entro il 31 dicembre 2004.

- ***Locali per le R.S.U.***

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 27 della Legge n. 300/1970 l'ente, nei limiti del possibile, mette a disposizione della RSU un locale per le proprie riunioni. L'ente mette comunque a disposizione della RSU le attrezzature necessarie all'esercizio della sua attività.

- ***Partecipazione propositiva***

Le RSU e le OO.SS. possono formulare proposte sulle strategie e sulle eventuali modifiche organizzative e gestionali nonché di valorizzazione del lavoro e della qualità dei servizi. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione.

ART. 10 * FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

LE PARTI CONVENGONO CHE:

- 1) La formazione del personale costituisce strumento decisivo per il migliore assolvimento delle finalità istituzionali, per affrontare i processi di riforma dell'attività amministrativa e far fronte ai necessari processi di riordino e di ristrutturazione organizzativa.
- 2) L'Ente promuove forme permanenti di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione, la riconversione e la specializzazione del personale, garantendo sempre **le pari opportunità**, anche con criteri di rotazione.
- 3) L'Amministrazione si impegna a definire le risorse attraverso un incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione Europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione.
- 4) Per il perseguimento e l'applicazione della classificazione professionale del personale, l'Amministrazione curerà, nel limite delle risorse disponibili, l'avviamento di appositi corsi di formazione e di aggiornamento professionale finalizzati alla progressione dello sviluppo orizzontale e verticale della carriera.
- 5) In conformità a quanto previsto dal Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico, l'Amministrazione destinerà alla formazione, ogni anno, almeno l'1% della spesa complessiva del personale, incrementato di eventuali contributi di livello regionale, nazionale e comunitario.

- 6) Nel novembre di ogni anno e comunque nell'ambito della discussione sul piano occupazionale, in sede di contrattazione decentrata integrativa verrà predisposto il programma annuale e/o pluriennale delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione, tenendo conto delle modifiche organizzative introdotte.

Le parti concordano:

1. sull'esigenza di privilegiare la formazione effettuata in ambito regionale ed in particolare quella effettuata dalla Regione Autonoma Sarda;
2. sull'esigenza di privilegiare la partecipazione ai percorsi formativi **gratuiti** organizzati dalla Regione Autonoma Sarda e dagli altri Enti Territoriali al fine di razionalizzare e ottimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili;
3. sulla necessità di favorire l'avvio di processi formativi di interesse generale nella forme previste dall'art. 23, comma 4, del CCNL. A tal fine si concorda che la funzione di coordinamento per l'espletamento dei processi formativi (stipula delle convenzioni e ricerca di soggetti altamente professionalizzati in tema di formazione) sia attribuita ad un unico Ente;
4. che la formazione professionale è prioritariamente organizzata con partecipazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti. Le risorse destinate alla formazione sono utilizzate esclusivamente per il finanziamento delle quote di partecipazione. Qualora la partecipazione al corso di formazione e/o aggiornamento professionale comporti lo spostamento dalla sede, o la prestazione lavorativa oltre l'ordinario orario di servizio, compete ai dipendenti ed il rimborso delle spese di viaggio ed il riconoscimento del lavoro straordinario o riposo compensativo, con oneri a carico dei rispettivi fondi di bilancio;
5. gli attestati conseguiti nel corso di formazione dal singolo dipendente vengono acquisiti dall'ufficio del personale che provvede ad aggiornare il curriculum professionale.

ART. 11 * ORARIO DI LAVORO POLITICHE GENERALI ORARIO DI LAVORO**

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia delle attività, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione locale. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:
 - a) orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale

dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;

b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;

c) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo quanto previsto dall' art. 22 dei CCNL 14.9.2000.

2. Per le politiche degli orari di lavoro del personale con contratto a tempo pieno o parziale, si fa riferimento ai regolamenti, ai provvedimenti organizzatori e alla normativa legislativa e contrattuale vigente.
3. Il Segretario Comunale e/o i responsabili di servizio, a seconda del modello organizzativo, valutano la possibilità di autorizzare il personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente motivate, all'utilizzo di forme flessibili di orario, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.
4. Sarà data comunque la priorità al personale che si trovi in situazioni di svantaggio personale, familiare, nonché ai dipendenti con figli in età scolare.
5. E' vietato qualsiasi forma di discriminazione tra il personale; le forme flessibili di orario possono essere revocate, con congruo preavviso, esclusivamente in caso di documentate necessità di servizio.

Art. 12 * ORARIO DI LAVORO - ORARIO DI SERVIZIO - ORARIO DI APERTURA AL PUBBLICO**

1. L'orario di lavoro viene articolato sulla base dei seguenti criteri:

Per particolari esigenze organizzative si possono prevedere orari differenziati, anche finalizzati alla riduzione di lavoro straordinario.

Qualora emerga l'esigenza di introdurre modifiche ai calendari delle attività, l'Amministrazione, prima di assumere le decisioni di propria competenza, trasmetterà alle Rappresentazioni Sindacali la documentazione che ne motivi il presupposto.

2. L'orario di apertura al pubblico deve consentire la massima fruizione possibile da parte dell'utenza, senza creare impedimento al più efficace sistema di lavoro.

ART. 13 * LAVORO STRAORDINARIO**

Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro di 36 ore settimanali.

L'organizzazione del lavoro deve essere orientata a contenere il ricorso al lavoro straordinario che deve risultare effettivamente finalizzato a fronteggiare quelle esigenze organizzative particolari, temporanee e specifiche che non possono essere ricondotte alla programmazione ordinaria e che determinano una quantità di lavoro aggiuntiva rispetto alla durata dell'orario normale di lavoro.

In proposito potrà essere utilizzata una quota non superiore a quanto stanziato nell'anno precedente. Le economie, in sede di consuntivo, confluiranno quali risparmi sul fondo

di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.99, quali incrementi dell'anno successivo.

Le risorse di cui al comma precedente possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.

Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.99.

Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore o del capo servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso.

Fermo restando che il recupero delle ore di lavoro straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'amministrazione procederà ad erogare - ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario - la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata con la retribuzione del mese successivo alla prestazione lavorativa.

Fermo restando il limite individuale di 180 ore all'anno, per esigenze eccezionali - debitamente motivate e documentate - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%.

ART. 14* BANCA DELLE ORE**

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine.

Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento e confluiranno nel fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività.

ART. 15* SISTEMA DI VALUTAZIONE**

La valutazione è effettuata secondo la metodologia approvata e vigente nel Comune di Tresnurgahes.

Premesso che le nuove regole definite dai CCNL vigenti evidenziano la necessità di legare

la valorizzazione ed il riconoscimento professionale agli obiettivi di efficacia e di efficienza che ogni amministrazione intende perseguire, le parti concordano che:

- "la valutazione", nel corso di tutta la vigenza del contratto, si sostanzia in una procedura organica e sistematica che assicuri il giudizio sul lavoro complessivamente svolto e sull'apporto dato dal singolo dipendente;

Una valutazione fondata su criteri di rilevazione obiettivi consente, infatti, di soddisfare l'esigenza collettiva dei lavoratori di un giudizio equo e nello stesso tempo fornisce sicurezza sulle prospettive di lavoro di ciascuno, individuandone gli ambiti di miglioramento e potenziamento. Pertanto i criteri adottati per la valutazione dovranno essere: semplici, chiari, leggibili, prevedendo altresì certezza di tempi nella attribuzione di obiettivi, da parte della amministrazione ai titolari di posizione e da questi ultimi ai collaboratori.

- In sede di contrattazione decentrata annuale, sia effettuata preliminarmente la verifica su tempi e modi di attribuzione degli obiettivi.
- Che il valutatore sia tenuto ad effettuare una valutazione intermedia delle prestazioni con comunicazione al valutato delle criticità e delle aree di miglioramento. Per valutazione intermedia si intende la verifica sul raggiungimento degli obiettivi effettuata nel periodo intercorrente tra assegnazione degli obiettivi e la valutazione finale.

ART. 16 * CRITERI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE -**

La progressione economica all'interno della categoria si attua sulla base di criteri contenuti nella metodologia vigente.

ART. 17 * QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ'**

Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del vigente CCNL 1.4.99, con le integrazioni previste dai Contratti Collettivi successivi.

La quantificazione delle risorse, anche in via provvisoria, deve essere effettuata non oltre il mese di dicembre dell'anno precedente quello di competenza.

ART. 18 * UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ**

Le parti, preso atto che tutte le quantità economiche delle risorse destinate alle diverse finalità sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa, con obbligo della firma tra le parti, concordano che le risorse finanziarie destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, devono essere integrate dall'Ente ogniqualvolta ricorra una delle ipotesi di cui all'art.15, comma 5° del CCNL 1998 - 2001 e ss.mm.ii..

Le parti concordano che i sotto elencati istituti che gravano sul fondo sono utilizzati secondo le specifiche di seguito riportate.

Tutte le economie verificate a consuntivo e derivanti da mancato o parziale utilizzo delle risorse relative alle voci sotto elencate, andranno ad incrementare il fondo per la produttività collettiva e di risultato dell'anno successivo.

Art. 19*TURNO**

Per Turno si intende qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e ilquale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato.

I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni;

L'istituzione del lavoro a turno è possibile solo in strutture operative che prevedano un orario di servizio di 10 ore giornaliere. Il lavoro a turno è assicurato dal personale addetto alle strutture interessate in quanto solo il personale interno può ritenersi obbligato ad un "orario di servizio di almeno 10 ore giornaliere caratterizzato da rotazione periodica".

Eventuali rotazioni diverse rispetto a quelle stabilite, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto all'indennità di turno.

L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno e vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

E' preclusa, pertanto, la erogazione di ulteriori compensi correlati alla stessa condizione di lavoro.

Le modalità per determinare il compenso orario per l'indennità di turno sono fissate dall'art. 22, comma 5, del CCNL 14.9.2000.

Art.20*INDENNITÀ DI RISCHIO**

Comportano rischio quelle prestazioni lavorative che implicano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Danno titolo alla corrispondente indennità le prestazioni di una o più attività lavorative svolte anche in modo frazionato che comportano:

1. Contatto con sostanze chimiche e biologiche, come da Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
2. Impiego di macchine complesse e altri veicoli per trasporto di persone o autovetture di servizio;
3. Esposizione diretta al contatto con catrame — bitume — oli e loro derivati;
4. Manutenzione - anche parziale - delle opere di urbanizzazione (fognature - rete idrica illuminazione, ecc.);
5. Necrofori ;
6. Lavori di manutenzione stradale, Polizia Stradale, Polizia Mortuaria, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
7. Esposizione in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
8. Esposizione ad esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere;
9. Conduzione Cucina;

La misura dell'indennità di rischio è determinata dall'art. 41 del CCNL 2002 -2005.
L'indennità di rischio compensa il disagio derivante dall'espletamento delle attività considerate rischiose.

Art. 21*REPERIBILITÀ**

Per le aree di pronto intervento individuate dall'amministrazione, in relazione alle proprie esigenze organizzative, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità.

Qualora l'istituzione del servizio sia riconducibile alla fattispecie di cui all' art. 15 comma5 del CCNL 1.4.99, l'Amministrazione mette a disposizione le ulteriori risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nel servizio.

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. La chiamata in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità dall'orario in cui inizia l' intervento e per la durata dello stesso, per contro, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma7 o dell'art.38-bis del CCNL 14.9.2000, con equivalente recupero orario.

Nel caso in cui alla reperibilità non segua una chiamata in servizio, la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale e pertanto il lavoratore che fruisce di detto riposo è tenuto, in ogni caso, ad effettuare le 36 ore ordinarie di lavoro settimanale da ridistribuire nei restanti giorni della stessa settimana lavorativa.

Nel caso in cui alla reperibilità faccia seguito una chiamata in servizio - nella sola giornata di riposo settimanale - di norma la domenica - il lavoratore ha diritto alla maggiorazione prevista ed al corrispondente riposo compensativo, che comporta anche una corrispondente riduzione dell'orario nella settimana di fruizione (36 ore *meno* le ore di servizio prestate).

Art.22*DISAGIO**

Si definisce disagio una condizione lavorativa non ordinaria, influenzata da almeno uno dei seguenti aspetti:

1. Particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali;
2. Attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti condizioni climatiche;
3. Utilizzo di macchine, attrezzature o materiali pericolosi per i quali non è prevista l'indennità di rischio;
4. attività in sedi collocate fuori dal perimetro urbano;
5. disagio derivante dall'esercizio di funzioni non riconducibili a quanto previsto dall'alt. 17 comma 2 - lettera f- CCNL 1.4.99 e s.m.i..

La ripartizione dell'indennità è definita con i seguenti criteri generali:

- Provvedimento formale di assegnazione ad attività disagiate del dipendente da parte del Responsabile;
- Differenziazione della misura dell'indennità in relazione alla valutazione del disagio da parte del Responsabile, sulla base di criteri oggettivi da definire in sede di

contrattazione decentrata.

L'indennità è cumulabile con le altre indennità o compensi, non corrisposti per identiche finalità.

L'indennità deve essere corrisposta per il periodo di effettiva esposizione, per cui il relativo importo, dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.).

Art. 23*MANEGGIO VALORI**

Compete al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Tale indennità è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è in servizio.

L'importo di tale indennità giornaliera è di € 0,51 se il volume medio delle somme maneggiate è compreso mensilmente tra € 250,00 e € 1.200,00; mentre sarà di € 1,50, se il volume medio delle somme maneggiate è superiore a € 1.200,01.

Art. 24*SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

Il compenso per 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 31.3.99 e del personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.99, viene determinato entro i valori annui lordi stabiliti dal CCNL, parte economica.

Per Specifiche Responsabilità si intendono quelle attività che implicano, in presenza di una pluralità di procedimenti, caratteristiche di:

1) Complessità:

- I compiti affidati presentano un elevato grado di interfunzionalità;
- Elevata complessità dello scenario normativo;

2) Responsabilità

- Direzione e coordinamento di unità semplice o complessa; di squadre di operai; di gruppi di lavoro appositamente individuate;
- Rilevanza esterna sulla qualità del servizio reso;

3) Autonomia Professionale:

- La natura dei compiti affidati è tale da precluderne in tutto o in parte la l'attribuzione ad altri dipendenti;
- L'attività assegnata comporta una gestione completa: Inizio Evento/Fine Evento;

L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è effettuata sulla base dell'assetto organizzativo e funzionale dell'Ente ed è di competenza del Responsabile dell'Unità

Organizzativa mediante Decreto di Nomina o atto gestionale, pur diversamente denominato di attribuzione delle responsabilità.

Il Responsabile del Servizio adotta un provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con particolare responsabilità, corredato dall'apposita scheda di attribuzione dei punteggi, nell'ambito dei servizi assegnati al proprio settore tra il personale appartenente alle categorie B, C e D.

Il provvedimento motivato, a pena di nullità dovrà indicare, in tassativo elenco, le specifiche attività che si ricollegano ai requisiti indicati in precedenza (complessità, responsabilità e autonomia professionale) che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.

Il provvedimento di attribuzione non necessita di rinnovo, ma rimane vigente fino all'emanazione di un eventuale successivo atto di revoca. Le variazioni sono puntualmente comunicate ai lavoratori interessati e al R.S.U.

All'atto della ripartizione del Fondo, verrà determinato il Budget per l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo.

L'indennità è graduata attribuendo a ciascuna delle citate caratteristiche un peso pari al 33% del totale e sarà corrisposta in misura proporzionale alla somma dei singoli pesi.

Il peso attribuito alle attività oggetto di pesatura consentirà l'individuazione della fascia di appartenenza, secondo quanto indicato nella seguente tabella, attraverso la quale individuare l'esatto importo dell'indennità da liquidare ai titolari dell'incaricosia in virtù del peso attribuito, sia in virtù della categoria di appartenenza.

FASCE	PESO RESPONSABILITA'	% DA LIQUIDARE
I	100	Importo massimo
II	$33 < X < 99$	Esatta percentuale
III	$X < 32$	Importo minimo

Le fasce economiche sono determinate per categoria per i seguenti valori

FASCIA A) cat B max € 500,00 min € 100,00
FASCIA B) cat C max € 1.500,00 min € 500,00
FASCIA C) cat D max € 2.500,00 min € 1.000,00

Annualmente verrà stabilita, in sede di contrattazione decentrata la somma da destinare alle specifiche responsabilità, tendendo conto che, in sede di liquidazione si farà sempre riferimento alla somma massima prevista per ogni fascia. Qualora però si dovesse verificare una riduzione del fondo, e la somma stanziata per le specifiche responsabilità non dovesse consentire la liquidazione dell'importo massimo previsto nel presente articolo, si opererà una riduzione proporzionale delle somme fino al raggiungimento degli importi minimi.

Art. 25*PARTICOLARI RESPONSABILITÀ**

L'indennità di Particolari Responsabilità è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e del personale in cat. D, non incaricato di posizione Organizzativa, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- Ufficiale di stato civile e anagrafe;
- Ufficiale elettorale;
- Responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;
- Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- Formatori professionali;
- Ufficiale giudiziario con responsabilità attribuite ai messi notificatori;
- Addetti ai servizi di protezione civile.
- L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.
- L'indennità non è cumulabile con altre indennità percepite per lo stesso motivo.

Si dispone che la suddetta indennità venga liquidata anche al sostituto del titolare, in proporzione alle giornate di effettiva sostituzione.

Art. 26*PRODUTTIVITÀ' COLLETTIVA DI RISULTATO**

Ai fini dell'erogazione della produttività collettiva di risultato, le parti prendono atto che nell'Ente è vigente una metodologia di valutazione.

Art. 27*COMPENSI RELATIVI AD ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CUI SONO CONNESSE RISORSE DI LEGGE.**

Ai fini della liquidazione degli incentivi per la progettazione interna le parti prendono atto che nell'ente è vigente apposito regolamento.

Art. 28*RISORSE DECENTRATE AGGIUNTIVE**

Al fine di garantire la corretta applicazione dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.99, le parti stabiliscono il seguente percorso "virtuoso":

- a) elaborazione di un progetto di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi che consenta di individuare gli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire nell'anno interessato. Il progetto deve:

- I) contenere indicazioni chiare e misurabili che consentano la quantificazione e la verifica dei risultati;
 - II) la giustificazione dell'esistenza di un interesse pubblico sulla utilizzazione di risorse pubbliche;
- b) inserimento dell'importo del finanziamento in bilancio, in sede di approvazione da parte dell'organo competente; il relativo importo deve essere rapportato alla entità degli incrementi qualitativi e quantitativi dei servizi;
- c) verifica e accertamento, a conclusione dell'esercizio finanziario e attraverso i competenti servizi di controllo interno, dell'effettivo conseguimento degli obiettivi prefissati;
- d) erogazione dei previsti incentivi economici al personale, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata.

Art. 29*UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI**

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

ART. 30** UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.**

Ai sensi dell' art 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004 e ss.mm.ii., le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo relativo al salario accessorio.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di : cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili.

ART. 31* UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITÀ' DI COMPARTO .**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.0.2004.11 finanziamento dell'indennità di comparto.

ART. 32* UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITÀ' DI RESPONSABILITÀ' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.**

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) e art. 17 comma 2° lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di €. 300,00 **annui lordi (art. 17 c. 2, lett. i) e di una somma non superiore a €. 2.500,00 (Art. 17, c. 2, lett. f)**

ART. 33*UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DESTINATI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.**

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati negli articoli precedenti, si destinano ciascun anno, da parte della contrattazione decentrata integrativa di parte economica, i compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

ART. 34 * AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE CONFERIMENTO INCARICHI E INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Le parti prendono atto che le titolarità di posizione e la conseguente retribuzione sono codificate dalla metodologia vigente.

ART. 35 * SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO**

Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

L'Amministrazione applica quanto previsto dal Decreto Legislativo 81/2008 e ss.mm.ii in base alle indicazioni del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.

L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.

In accordo e con la collaborazione del RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) e RSU vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

ART.36 * SERVIZIO MENSA**

Le parti prendono atto che nell'Ente è vigente il servizio sostitutivo della mensa Dipendenti.

ART. 37 * PATROCINIO LEGALE**

Le parti concordano quanto segue:

1. L'Ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, 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 e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.
2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'Ente recupera dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni grado di giudizio.

ART. 38 * C.U.G.PARI OPPORTUNITÀ**

Le Parti, nel confermare l'adempimento delle disposizioni di cui alla legge 9.12.1977 n. 903 ss.mm.ii sulla parità tra uomo e donna, **prendono atto** della disciplina sulle azioni positive

per la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, introdotta, in armonia con le raccomandazioni e risoluzioni comunitarie, dalla legge 10 aprile 1991 n. 125 e degli obblighi che essa pone a carico dell'Ente, con **Art. 36 *** COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING**onale interna di cui all'art. 9 della legge medesima; tale rapporto deve essere trasmesso alle R.S.U. ed alle corrispondenti strutture territoriali nei termini e con le modalità fissate per decreto ministeriale.

Ferme restando le competenze istituzionali del Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e dei Consiglieri di parità nonché la possibilità per l'Ente di promuovere le iniziative previste dall'art.2 della legge n. 125/1991, **le parti ritengono opportuno** promuovere le iniziative che favoriscano l'istituzione di una Commissione Provinciale Permanente sul tema dell'occupazione femminile e della realizzazione delle pari opportunità in tutti gli Enti, nonché quelle che avranno il compito di effettuare la rilevazione statistica periodica, anche sulla base dei rapporti biennali di cui al comma precedente, a fini conoscitivi, della situazione negli Enti del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro, il monitoraggio sui relativi percorsi

Art. 39 * COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING**

Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 8 del CCNL vigente

VERBALE DI ACCORDO

LE PARTI DATA LETTURA DEL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE DICHIARANO DI APPROVARLO E SOTTOSCRIVERLO IN OGNI SUA PARTE OBBLIGANDOSI AL PIENO RISPETTO DI QUANTO STIPULATO.

LETTO FIRMATO SOTTOSCRITTO

PARTE PUBBLICA

PARTE SINDACALE

COPIA DEL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE VERRÀ' TRASMESSO:

ALL'A.R.A.N.
AL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI
AL NUCLEO DI VALUTAZIONE
AI DIRIGENTI O AI RESPONSABILI DI STRUTTURE ORGANIZZATIVE
ALLE OO.SS. TERRITORIALI O PROVINCIALI, FIRMATARIE DEL CCNL
ALLE RSU AI COMPONENTI DELLA LA GIUNTA
AL SEGRETARIO COMUNALE
AL DIRETTORE GENERALE
A TUTTI I LAVORATORI DIPENDENTI

DATA