

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON
DIRIGENTE DELLO IACP
PARTE NORMATIVA Periodo 2016/2018**

INDICE

Art. 1 Premessa

Art. 2 Durata e validità

Art. 3 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI

Art. 4 Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 Informazione

Art. 6 Concertazione

Art. 7 Soggetti sindacali sui luoghi di lavoro

Art. 8 Assemblee

Art. 9 Diritto di affissione

Art. 10 Interpretazione autentica

Art. 11 Orario di lavoro

Art. 12 Lavoro straordinario

Art. 13 Criteri per la costituzione delle risorse decentrate

Art. 14 Progressione economica all'interno della categoria

Art. 15 Posizioni organizzative

Art. 16 Servizio sostitutivo della mensa

Art. 17 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

Art. 18 Pari opportunità

Art. 19 Formazione ed aggiornamento

Art. 20 Incentivi derivanti da norme legislative

Art. 21 Indennità maneggio valori

Art. 22 Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale di categoria B, C, e D

Art. 23 Apparecchiature di videosorveglianza

Art. 24 Nota finale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente in ~~dic~~to.

Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1.3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;

D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 ;

D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21 ; CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009;

D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;

D.P.R.S. 21/6/12 n. 52, riguardante Regolamento attuativo dell'art. 11, comma 3, della l.r. 5/4/11 n. recante norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

Le parti si danno reciproco atto della nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011).

L'Istituto Autonomo Case Popolari, le OO.SS. rappresentative di categoria e le RSU stipulano il seguente protocollo d'intesa per disciplinare gli ambiti e le materie di competenza della contrattazione decentrata e le modalità di conduzione delle relazioni sindacali nell'Ente.

Art. 1

PREMESSA

Il presente contratto è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL 22.1.2004, nonché alla richiamata conferma delle relazioni sindacali previste dal CCNL 1.4.1999.

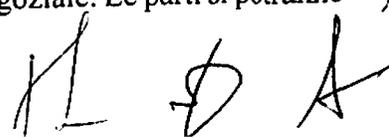
Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale non dirigente dello IACP di Acireale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua adozione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su questo ultimo.

Il contratto potrà essere rinnovato ogni 3 anni, in un'unica sessione negoziale. Le parti si potranno



incontrare annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione, che devono essere coerenti con quelle disposte dallo Stato e dalla Regione.

Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza - efficacia e di miglioramento dei servizi per gli utenti, (art. 2 CCNL 31.3.1999).

Si basa sui seguenti principi:

aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti; coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente; perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.

Art. 2

Durata e validità

Il presente CCDI ha validità per il triennio 2016/2018, salvo gli istituti per i quali è specificatamente indicata una validità diversa.

Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001.

In caso di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, gli istituti non modificati dallo stesso, rimangono in vigore fino alla stipula del successivo CCDI.

Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate con cadenza annuale.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

- a) per la parte sindacale dalla maggioranza delle RSU o da almeno una delle sigle sindacali rappresentative che hanno partecipato alla trattativa;
- b) dal presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Amministrazione, previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4

Sistema delle relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 e dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative, nazionali e regionali, in materia di conferimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

In sede di contrattazione collettiva sono regolate le seguenti materie:

I criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 40, comma 3-bis del D. Lgs. n. 165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004;

Le fattispecie e i valori per la individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art. 45, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche e integrazioni;

L'Ente informa periodicamente e tempestivamente, oltre quanto già previsto dal CCNL vigente, i soggetti sindacali per le seguenti materie:

Atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane nonché i profili professionali;

I criteri generali relativi alle metodologie e sistemi di incentivazione delle performance individuale;

I criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art. 45, comma 3 D. Lgs. n. 165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999;

Correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;

I programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

Le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

Le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

Le pari opportunità, per la finalità previste dalla normativa vigente,

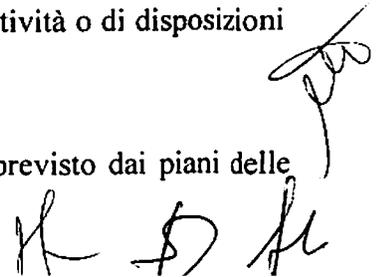
I criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 1.4.1999;

I criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;

I criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;

L'andamento dei processi occupazionali;

I criteri generali per la mobilità interna, anche in relazioni a quanto previsto dai piani delle



performance e dell'anticorruzione;

Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

Le parti danno, altresì, atto che il modello delle relazioni sindacali dovrà, pertanto, necessariamente tenere di conto dei seguenti principi fondamentali:

Sull'organizzazione degli uffici e sulle misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro nonché, sarà sufficiente la semplice informativa preventiva e/o successiva, a prescindere da ogni concertazione o contrattazione decentrata;

in materia di macro-organizzazione e disciplina degli uffici di massima dimensione, nonché in tema di consistenza e variazione delle dotazioni organiche ai sensi dell'art.6 del d.lgs. n. 165/2001, potrà attivarsi la sola relazione sindacale della consultazione. Con la conferma che anche in tale ambito la decisione finale dell'amministrazione non potrà essere assolutamente condizionata da preventive forme di assenso da parte delle organizzazioni sindacali;

la relazione sindacale dell'esame congiunto dovrà invece essere prevista in tutti i casi in cui occorra tutelare la personalità del lavoratore e, contestualmente, la funzionalità operativa nonché l'efficacia dell'azione amministrativa.

Art. 5

Informazione (art. 7 CCNL 1.4.1999)

L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 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 presente CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.

Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- a. linee di organizzazione dei servizi;
- b. innovazione tecnologica degli stessi;
- c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi

Art. 6

Concertazione (art. 8 CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.6 CCNL 22.1.04)

Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

La concertazione si effettua per le materie previste dal CCNL e dalle leggi.

La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

L'Ente è rappresentato al tavolo di concertazione dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo, come individuati secondo il regolamento.

Art. 7

Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro (art. 9 CCNL 1.4.1999)

I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:

le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998; gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'art. 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a).

I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, ivi compresi quelli previsti dall'art. 10, comma 3, del CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali stipulato il 7 agosto 1998, sono quelli previsti dall'art. 10, comma 1, del medesimo accordo.

Art. 8

Assemblee del personale

I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee possono riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi e si svolgono in locali idonei concordati con l'Amministrazione.

Se l'attività lavorativa è articolata in turni, di norma, l'assemblea è svolta all'inizio o alla fine di ciascun turno; in ogni caso, durante lo svolgimento delle assemblee, deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nei servizi interessati, secondo quanto verrà previsto con apposito accordo.

Qualora, per assicurare la continuità, l'assemblea venga convocata al di fuori dell'orario di lavoro, dette ore di assemblea verranno conteggiate nell'ambito dell'orario flessibile ovvero recuperate compatibilmente con le esigenze di servizio.

L'Amministrazione deve rendere noto per iscritto alle OO.SS. promotrici, almeno 48 ore prima, eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportino l'esigenza per la medesima di uno spostamento dell'assemblea.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea, per ragioni organizzative, verrà effettuata dallo stesso Servizio Personale, mediante un registro di presenze che dovrà essere compilato e sottoscritto dai presenti, e comunicata alle OO.SS. promotrici.

I dirigenti sindacali, i cui nominativi siano stati comunicati per iscritto a questa Amministrazione dalle associazioni sindacali rappresentative, sono titolari delle prerogative e libertà sindacali di seguito precisate.

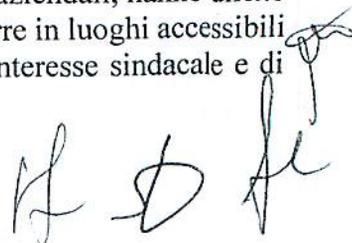
I dirigenti sindacali hanno diritto di indire assemblee sindacali, come sopra descritte.

A questo fine devono comunicare al Servizio Personale, per iscritto almeno tre giorni prima, la convocazione, la sede, l'orario e l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

Art. 9

Diritto di affissione.

I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze territoriali aziendali, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, tramite bacheche poste in prossimità di orologi marcatempo



Art. 10

Interpretazione autentica del presente CCDI

Le parti firmatarie del presente Contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e regole previste nel presente Contratto.

Per la risoluzione delle controversie applicative del presente Contratto le parti si incontrano, su richiesta di una di esse, entro 7 giorni dalla richiesta. Nelle more dell'incontro le parti sospendono ogni iniziativa in merito alla controversia stessa.

In alcun caso potrà essere considerata come autentica l'interpretazione di una sola delle parti.

Art.11

Orario di lavoro

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 del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di contrattazione.

Pertanto l'orario di lavoro settimanale è di 36 ore per la genericità dei dipendenti a tempo pieno.

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

Si conferma la volontà delle parti di mantenere un valido sistema di flessibilità dell'orario con articolazioni tali da consentire 4 recuperi mensili.

Tali flessibilità non danno luogo ad accumulo orario ai fini dell'istituto dello straordinario.

Nel caso in cui sorgessero diverse esigenze da quelle già concordate, le parti si incontreranno per valutare, se opportuno, le eventuali modifiche.

Per lo svolgimento dei servizi, in casi eccezionali, si ammette che, nel rispetto del monte ore di lavoro complessivo riferito ad un determinato arco temporale, si possa ampliare, con provvedimento dirigenziale, l'orario di lavoro per un determinato periodo e ridurlo per un altro applicando l'istituto dell'orario plurisettimanale.

Art. 12

Disciplina del lavoro straordinario

A norma dell'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 01/04/1999 e dell'art. 38 del CCNL 14/09/2000 per ciascun anno è costituito e stanziato e finanziato il Fondo per compensare il lavoro straordinario. Specifiche disposizioni sono inoltrate contenute negli articoli 16 del CCNL 5/10/2001 e 40 del CCNL 22/01/2004

Gli effetti delle norme delle norme su citate impongono il vincolo di un tetto individuale annuale delle prestazioni di lavoro straordinario fissato in 180 ore. Tale tetto può essere superato per una quantità non superiore al 2% dei dipendenti dell'ente.

L'Amministrazione si impegna a determinare con la parte sindacale entro il mese di giugno il budget orario delle varie Aree e a dare tempestiva comunicazione alle rappresentanza sindacali. Le parti s'incontreranno almeno una volta l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permettere la stabile riduzione.



In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Dirigente

A domanda del dipendente il lavoro straordinario prestato e debitamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo da utilizzarsi entro il mese successivo a quello della maturazione anziché dar luogo alla erogazione dell'indennità prevista.

L'uso come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate entro il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Si stabilisce in 36 ore, il limite massimo accumulabile nel conto ore individuale, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione

BANCA DELLE ORE

La banca delle ore è uno strumento utile al fine di consentire ai lavoratori di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi equivalenti, delle prestazioni di lavoro straordinario, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel predetto conto delle ore confluiscono, a richiesta specifica del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, sempre preventivamente e debitamente autorizzate.

Le ore accantonate secondo le predette modalità a richiesta del dipendente potranno essere retribuite od utilizzate per recuperi compensativi equivalenti per svolgere le proprie attività formative od anche per necessità personali o familiari.

Il ricorso alla "Banca delle Ore" piuttosto che all'istituto dello straordinario potrà avvenire solo con il consenso del lavoratore interessato.

La "Banca delle Ore" può accumulare fino a 36 ore. I recuperi delle ore prestate saranno concordati dal dipendente con il Dirigente della struttura d'appartenenza, che dovrà autorizzarli compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

La "Banca delle Ore" può fornire un credito ad ogni dipendente entro un certo limite di ore annuali, utilizzabile eventualmente anche per coprire un'intera giornata e da recuperarsi entro la fine dell'anno di riferimento a quello di utilizzo. L'utilizzo del credito e la programmazione del recupero debbono essere autorizzati preventivamente da Dirigente competente.

Art. 13

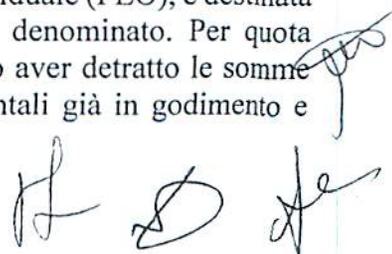
Criteri per la costituzione delle risorse decentrate

Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come costituito dall'Ente, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Le parti, convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni storiche operato dall'Amministrazione.

Le decisioni dei Responsabili di Area, nella gestione delle risorse e dei benefici previsti nei contratti collettivi, devono ispirarsi ai principi di correttezza, di buona fede e di ragionevolezza.

Alla performance individuale, ivi compresa la progressione economica individuale (PEO), è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per quota prevalente si intende l'ammontare delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali già in godimento e dell'indennità di comparto.



Il parametro di riferimento è l'effettivo conseguimento dei risultati.

I trattamenti accessori si distinguono in:

-Compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono cumulabili solo nelle ipotesi in cui si hanno certe le finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;

-Compensi incentivanti e premianti che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti

Art. 14

Progressione economica all'interno della categoria

Le parti convengono che l'obiettivo principale della progressione economica orizzontale è quello di incentivare l'arricchimento professionale ed il contributo individuale nell'ambito di un processo di innovazione organizzativa e tecnologica finalizzata alla maggiore efficienza dei servizi ed alla valorizzazione del lavoro pubblico. All'inizio di ogni anno in sede di Delegazione Trattante verrà definito il numero delle progressioni da effettuare e la relativa quota da destinare.

Le posizioni economiche interne alle Categorie saranno attribuite attraverso una selezione che avverrà per ogni categoria e posizione economica.

A tal proposito sarà effettuato un avviso pubblico interno all'ente tramite notifica a tutti i dipendenti aventi titolo a partecipare, nel quale saranno specificati i titoli e le anzianità richieste e valutabili, la data entro la quale deve essere presentata la domanda e la documentazione richiesta.

La valutazione è effettuata da una Commissione formata dai Responsabili di Settore, che provvederanno nei confronti di tutto il personale dalla categoria A alla D, con almeno ventiquattro mesi di anzianità nella categoria alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui si riferisce la valutazione.

Al termine della valutazione da parte della Commissione formata dai responsabili di Settore, verrà stilata una graduatoria di merito tra i dipendenti.

La graduatoria sarà resa pubblica attraverso la pubblicazione all'albo ed ogni dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura interessata.

La valutazione dovrà essere portata a conoscenza del singolo dipendente il quale potrà esprimere l'eventuale diniego aggiungendo le proprie considerazioni sottoscrivendole.

Viene stabilito il termine di dieci giorni entro il quale il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le eventuali normali procedure di contenzioso.

La Commissione avrà dieci giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

Nel caso clic il dipendente concordi con la valutazione firmerà per accettazione.

L'attribuzione della posizione economica superiore decorre dal primo gennaio di ciascun anno cui si riferisce la valutazione.

A parità di punteggio la preferenza sarà determinata nel seguente ordine:

1. Dall'anzianità di servizio nella posizione economica di provenienza;
2. Dall'anzianità complessiva di servizio nell'ente;



Art. 15

Posizioni organizzative

Nell'ambito della vigente disciplina contrattuale (art.8 e ss. del CCNL del 31.3.1999), gli incarichi di posizione organizzativa possono essere conferiti solo a personale della categoria D.

All'interno della categoria D, data la unitarietà della stessa, gli incarichi di posizione organizzativa possono essere conferiti, indifferentemente, sia a personale di tale categoria in possesso di profili con trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica D/1 sia a quello collocato in profili con trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica D/3.

Rileva il rigoroso rispetto da parte dell'Ente dei criteri di conferimento dallo stesso preventivamente adottati nell'osservanza delle previsioni dell'art.9, comma 2, del CCNL del 31.3.1999.

Tale clausola contrattuale, infatti, espressamente stabilisce "Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto- rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da svolgere, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D".

Ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa è attribuito un trattamento economico accessorio composto dalla retribuzione di posizione e di risultato, negli importi minimi e massimi contrattualmente previsti, assorbente le competenze accessorie previste dal C.C.N.L., ivi compreso il compenso per lavoro straordinario.

L'orario di lavoro dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa non può essere inferiore alle 36 ore settimanali.

Il regolamento/ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con atto D.C. n. 1/2011, disciplina le posizioni organizzative conferite.

Le posizioni organizzative individuate sono:

SETTORE AMMINISTRATIVO n. 2

SETTORE TECNICO n. 1

Gli incarichi sono conferiti con le modalità definite con il regolamento dell'Ente e nel rispetto delle norme contrattuali vigenti.

Il Regolamento di organizzazione disciplina le modalità di conferimento degli incarichi e la possibilità di revoca nel rispetto di quanto stabilito dalle vigenti norme contrattuali.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale da parte dell'Organismo Interno di Valutazione.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

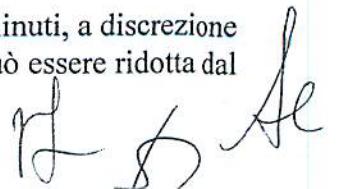
Art. 16

Servizio sostitutivo della mensa

Il personale dell'Ente ha diritto al servizio sostitutivo di mensa nei seguenti casi:

- quando effettui il rientro pomeridiano secondo l'articolazione ordinaria del lavoro;
- quando per straordinarie esigenze di servizio, su richiesta del dirigente preposto, sia tenuto a prestare la propria attività lavorativa in orario straordinario per un periodo effettivo di lavoro non inferiore alle otto ore e di almeno tre ore successive alla pausa obbligatoria prevista.

La pausa per la mensa va da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 60 minuti, a discrezione del dipendente, fatte salve straordinarie esigenze di servizio per cui tale pausa può essere ridotta dal



dirigente ferma restando la misura minima di 30 minuti.

Durante l'espletamento della gare pubbliche i componenti del Seggio di gara possono non effettuare la pausa di 30 minuti in coincidenza con la pausa obbligatoria ma effettuarla alla chiusura del seggio e tale circostanza sarà certificata dal Presidente della stessa commissione.

In caso di entrata in vigore di nuove disposizioni di legge o contrattuali nazionali in materia, le parti si incontreranno tempestivamente per l'eventuale revisione del presente articolo. In ogni caso fino al perfezionamento dell'accordo si darà esecuzione alle norme sopravvenute per quanto applicabili. Si definisce in € 5,16 l'importo del buono pasto salvo variazioni consentite dalla legge.

Art. 17

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento. Nel prendere atto di quanto previsto in materia dall'art.8 del CCNL del 22 gennaio 2004, le parti concordano di istituire, un comitato paritetico con i compiti e le funzioni stabilite al comma 3 del citato art.8 del medesimo CCNL.

L'Ente dovrà garantire strumenti idonei al funzionamento dei comitati e valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo i risultati del lavoro svolto dal comitato.

Le parti concordano che per l'attuazione di quanto sopra indicato si rinvia a specifico regolamento per stabilirne nel dettaglio il funzionamento.

Art. 18 Pari opportunità

L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale secondo le finalità del D.Lgs. 11-4-2006 n. 198

Art. 19

Formazione ed aggiornamento

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, o tramite istituzioni od enti preposti, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

Corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto;

Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale.

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

- Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- Favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- » Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- Favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;

b Ag

- Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- Favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 626/94 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- Favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

Art. 20

Incentivi derivanti da norme legislative

Le risorse derivanti dall'art. 18 della Legge 11.02.1994, n. 109 e successive modifiche ed integrazioni; nonché dall'art. 4 - comma 3 del CCNL 05.10.2001 e da altre specifiche norme di legge e di contratto, vengono ripartite fra il personale addetto alle specifiche attività.

Per quanto riguarda la 109/94 le parti danno atto che è stato redatto apposito Regolamento approvato con D.C. n.102 del 12/08/08.

Art. 21

Indennità maneggio valori (ART. 17, 2° COMMA, LETT. D, CCNL 1/4/1999; ART. 36 CCNL 14/9/2000)

Questa indennità compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti che si individua prioritariamente nella figura dell'economista o di altro personale incaricato.

Essa è fissata nella misura giornaliera di € 1,55 legata alla effettiva presenza.

Tale indennità compete all'economista per tutte le giornate di presenza in servizio; per gli altri dipendenti per le sole giornate nelle quali sono stati effettivamente adibiti ai servizi.

Alla liquidazione di tale indennità si provvede annualmente sulla base delle autocertificazioni prodotte all'ufficio personale o dagli stessi dipendenti interessati.

Art. 22

Indennità per particolari responsabilità

L'indennità di cui alla lettera f) art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.99, come modificato dai successivi Contratti Nazionali del Lavoro, prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D, cui siano attribuite specifiche responsabilità, ad esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500,00 annui lordi:

Ai sensi dell'art.15, c. 5 del CCNL 01/04/1999, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli Enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie da impegnare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. C) del CCNL dell'01/04/1999 spetta alla contrattazione integrativa definire le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

L'indennità per specifiche responsabilità è disposta dal Dirigente della struttura competente, sulla base dei criteri stabiliti dal presente articolo. Essa ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

L'indennità è corrisposta annualmente, previa attestazione del Responsabile di Area, per il servizio svolto ed è legata alla funzione e non alla prestazione. Essa è decurtata solo in caso di assenze per malattia per i primi dieci giorni di ogni evento morboso in applicazione del Part. 71, comma 1, D.L. 112/2008.

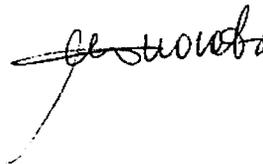
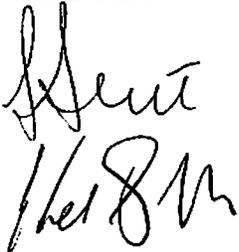
Art. 23

Apparecchiature di videosorveglianza

Si da atto che l'Ente può installare apparecchiature di controllo a distanza dei luoghi di lavoro (telecamere a circuito chiuso, sistemi di controllo sugli accessi ad internet dei dipendenti, strumenti di verifica dell'utilizzo delle apparecchiature in dotazione, ecc.) solo se questo sia strettamente necessario per tutelare esigenze organizzative o di sicurezza sul lavoro. In tali casi sarà necessario un previo accordo con le RSA (o con la Rsu) ed in mancanza di tale accordo la decisione sarà rimessa all'ispettorato del lavoro.

Per approvazione

LE OO.SS



LE RSU

