

Allegato "A"

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE  
NON DIRIGENTE DELLO IACP – PARTE NORMATIVA Periodo 2016/2019

Quadro normativo

Premessa

1. Durata e validità
2. Sistema delle relazioni sindacali
3. Contrattazione
4. Concertazione
5. Informazione e confronto
6. Assemblee
7. Interpretazione autentica
8. Orario di lavoro
9. Lavoro straordinario
10. sistema di valutazione permanente
11. progressione economica all'interno della categoria
12. posizioni organizzative
13. servizio sostitutivo della mensa
14. comitato paritetico sul fenomeno del mobbing
15. Pari opportunità
16. formazione ed aggiornamento
17. incentivi derivanti da norme legislative
18. indennità maneggio valori
19. compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale di categoria B, C, e D
20. Indennità per esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate
21. Apparecchiature di videosorveglianza

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

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 I.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.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.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.P.R.S. 21/6/12 n. 52, riguardante Regolamento attuativo dell'art. 11, comma 3, della l.r. 5/4/11 n. 5, 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 in 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.

## 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 Trapani con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

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.

In attuazione dei principi di responsabilizzazione e di efficienza della pubblica amministrazione, l'Ente trasmetterà all'Assessorato per le Infrastrutture, al Ministero Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno.

#### INTRODUZIONE DI NORME

Il D.lgs. n.150/09 fissa al 31.12.2012 il termine entro il quale gli enti possono ancora applicare i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore dello stesso decreto. Con tale scadenza vengono apposti i limiti alla contrattazione integrativa a seguito delle norme che hanno novellato l'art. 40 "Contratti collettivi nazionali e integrativi" del D.lgs. 165/01. Inoltre, la materia delle relazioni sindacali è stata ulteriormente aggiornata con il D.L. 95/12 che ha modificato anche l'art. 5 del D.lgs. 165/01.

Per quanto riguarda il sistema di valutazione, già introdotto dallo IACP con D.C. n. 83/2013, individua le modalità di riconoscimento dei premi che utilizzano le risorse decentrate per le prestazioni rese dal personale dei livelli e deve considerare, innanzitutto, il D.lgs. 150/09 ed il D.L. 95/12 e, per quanto ancora applicabile, il CCNL del comparto Regioni enti locali scaduto con il termine del quadriennio 2006-2009.

Le parti danno atto che il decreto legislativo 1 agosto 2011 n.141, recependo gran parte dei contenuti della intesa sindacale del 4 febbraio 2011, ha condotto alla formalizzazione, da parte del legislatore stesso, della interpretazione autentica dell'art. 65 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, definitivamente sancendo, in via retroattiva, quindi, con decorrenza dall'entrata in vigore del D.lgs n.150/2009, cioè dal 15 novembre 2009, all'uopo risolvendo anche il nodo interpretativo ingeneratosi nell'ambito della prevalente giurisprudenza del lavoro, come l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi sia necessario solo per i contratti vigenti alla data di entrata in vigore del citato d.lgs n.150/2009, mentre ai contratti decentrati sottoscritti successivamente si applichino immediatamente le disposizioni "imperative" del d.lgs 150/2009 in tema di riparto di competenze tra legge, contrattazione collettiva e poteri del dirigente con le prerogative del privato datore di lavoro.

#### DURATA E VALIDITÀ

Il presente CCDI ha validità per il quadriennio 2016/2019, 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.

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:

per la parte sindacale dalla maggioranza delle RSU o da almeno una delle sigle sindacali rappresentative che hanno partecipato alla trattativa;

dal presidente della 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.

#### 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 del servizio 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.

#### INFORMAZIONE (art. 7 CCNL 1.4.1999)

L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, 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.

Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.

Nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94 e ss.mm., è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza. La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs. 29/9330 .

**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.

**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.

**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.

#### 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.

#### 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.

#### LAVORO STRAORDINARIO

Al 01.01.2005, il fondo costituito per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, è pari ad Euro 4.150,79.

Ribadendo che il lavoro straordinario dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali, le parti, su richiesta, si incontreranno almeno due volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

Le date nelle quali effettuare le verifiche sono le seguenti: 28 febbraio - 30 settembre.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Responsabile di Settore e dovrà essere debitamente motivata.

Lo stesso responsabile, consapevole delle risorse disponibili, diviene garante della liquidazione della prestazione svolta.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato.

Al personale chiamato a svolgere il lavoro straordinario, se effettuato come prolungamento orario, compete la mensa o il buono pasto.

La prestazione di lavoro, comunque, non può superare le 10 ore giornaliere se non in casi eccezionali.

Almeno 15 giorni prima degli incontri previsti al paragrafo precedente l'amministrazione fornirà una dettagliata informazione scritta sull'utilizzazione del lavoro straordinario contenente la specificazione dello straordinario effettuato dai dipendenti indicandone anche le date e gli orari d'effettuazione nonché le aggregazioni per ufficio o servizio e la descrizione delle motivazioni adottate per la loro autorizzazione.

Si concorda che il pagamento del lavoro straordinario avverrà, normalmente, entro il mese successivo alla prestazione.

#### PROGRAMMAZIONE PLURISETTIMANALE DELL'ORDINARIO LAVORO (ART. 17, COMMA 4, DEL CCNL DEL 6.7.1995).

Per esigenze organizzative che richiedono, per un periodo determinato, un prolungamento delle prestazioni lavorative che normalmente vengono fronteggiate con il ricorso ad altri istituti contrattuali, si possono organizzare calendari di lavoro plurisettemanali o annuali con orari ordinari inferiori o superiori a 36 ore.

In particolare si può predisporre un calendario di attività ordinaria nei 4 mesi per una durata settimanale fino ad un massimo di 48 ore; in altri 4 mesi preventivamente individuati viene richiesta una prestazione ordinaria di 24 ore.

Fermo restando la soddisfazione delle esigenze organizzative, i lavoratori nei mesi di minor lavoro possono essere esclusi dai rientri pomeridiani o anche fruire di una settimana lavorativa di 4 giorni.

#### 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 50 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.

#### COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO

A decorrere dal 1/1/2005 il fondo del salario accessorio si compone di due parti:

- Parte stabile
- Parte variabile

La parte stabile è quella risultante dalla stabilizzazione del fondo alla data del 31/12/2003 con esclusione delle lettere d) – e) – k) – h) dell'Art. 15 del CCNL 1/4/99 a cui si aggiungono le eventuali risorse derivanti dall'applicazione del comma 5 del medesimo articolo, in presenza dell'incremento delle dotazioni organiche, le risorse derivanti dalla RIA ed eventuali una – Tantum del personale cessato dal servizio nell'anno precedente oltre allo 0,62 – 0,50 del monte salari anno 2001.

Le risorse stabili, alle condizioni previste dal contratto nazionale, hanno carattere obbligatorio e, con riguardo al contratto decentrato dell'anno 2008, sono utilizzate per finanziare:

le progressioni economiche orizzontali dei dipendenti, all'interno della categoria di appartenenza;

le retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

l'indennità di comparto, il cui valore è determinato, per ciascuna categoria, dal contratto nazionale.

La parte restante delle risorse stabili e le risorse cosiddette variabili (costituite da finanziamenti a carattere annuale, che, alle condizioni previste dal contratto nazionale, possono essere resi disponibili dall'ente compatibilmente con le proprie disponibilità di bilancio e a condizione che risultino finalizzate a reali miglioramenti dell'attività e dei servizi) sono invece destinate:

al pagamento delle indennità contrattuali di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori orari notturni/festivi, istituti attuati nell'Ente al fine di assicurare una maggiore copertura dei servizi;

a compensare il merito e l'impegno di gruppo o singolo;

a compensare la partecipazione dei dipendenti a specifici progetti di sviluppo predisposti dai dirigenti e approvati dal C.d.A., strettamente connessi agli obiettivi fissati dal programma di governo dell'Amministrazione e finalizzati al reale miglioramento e incremento dei livelli qualitativi dei servizi.

La parte variabile viene costituita, entro il 28 Febbraio di ogni anno, secondo le norme contrattuali di seguito specificate:

le risorse derivanti dalle lettere e) – k) - a cui si aggiungono le risorse derivanti dalla ricontrattazione del comma 2 Art. 15 del medesimo CCNL.

#### 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.

Per i vari passaggi all'interno delle singole categorie sono utilizzati gli elementi di valutazione permanente di cui al Manuale Operativo già adottato dall'Ente.

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 tre anni 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 che 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;
3. Dai carichi familiari risultanti ai fini fiscali;
4. Dall'età: la preferenza è accordata in tal caso al più anziano.

## 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. 3

SETTORE TECNICO n. 2

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO n. 2

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

Viene confermata la valutazione delle posizioni organizzative e relative graduazioni delle funzioni confermandone i criteri già determinati con D.C. n.405 del 2002; 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 del Nucleo di Valutazione.

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

Si da atto che la riorganizzazione dei Servizi, darà luogo alla necessità di rivedere la pesatura delle PP.OO.

#### 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 90 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 € 7,00 l'importo del buono pasto salvo variazioni consentite dalla legge.

#### 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.

## 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.

## 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;
- 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.

#### 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 .

Per quanto riguarda l'art. 17 – c.2 – lett.g relativo alla norma per gli enti provvisti di Avvocatura, si recepiscono i criteri fissati dall'Ente a seguito di apposito regolamento.

I dipendenti beneficiari degli incentivi di cui al comma 1, parteciperanno alla distribuzione della produttività collettiva con una riduzione del 50% allorché i compensi corrisposti per le finalità di cui si parla, superano la quota di produttività individuale spettante.

Le eventuali riduzioni operate andranno a beneficio di tutto il personale.

Le risorse quantificate di cui al primo comma del presente articolo, devono essere evidenziate in sede di costituzione del fondo del salario accessorio.

I diritti di segreteria, a vario titolo percepiti, saranno riscossi secondo apposito regolamento adottato a cura dell'Amministrazione, laddove sono individuate quote da assegnare annualmente ai dipendenti a valere sul fondo.

#### 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.

#### COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE INDICATE NELL'ART. 17, LETT. F) DEL CCNL DELL'1.4.1999

L'indennità è corrisposta unicamente al personale della categoria C e D che non risulti incaricato di funzioni dell'area di posizioni organizzative e delle alte professionalità, per compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità. L'indennità verrà attribuita a gennaio di ogni anno con riferimento all'anno precedente sulla base di specifica individuazione del Dirigente di Settore.

Le parti concordano che al personale di categoria "D" non inserito nell'area delle Posizioni Organizzative che, in relazione alle caratteristiche organizzative dell'ente, esercita compiti che comportano specifiche responsabilità, previa individuazione da parte dei dirigenti responsabili che conferiscono l'incarico, l'indennità di cui all'art. 17 – 2°c. – del CCNL 1/4/99 come modificato dal CCNL 22/01/04, viene corrisposta, in relazione al grado di responsabilità, nelle seguenti misure:

A tutto il personale inquadrato nella categoria “D” e “C” che rivestono le funzioni di Responsabile di Servizio, in relazione alle funzioni e alle responsabilità attribuite dal vigente Regolamento di organizzazione, viene riconosciuta l’indennità nella misura annua variabile su tre livelli di retribuzione individuati sulla base delle competenze assegnate dai responsabili dei settori congiuntamente, tenuto conto del numero dei servizi e della dotazione organica del settore rispetto alla categoria considerata:

livello 1 €. 2.500,00  
livello 2 €. 1.700,00  
livello 3 €. 1.200,00.

I criteri di seguito riportati saranno posti alla base della valutazione;

Alla luce del nuovo assetto organizzativo possono essere individuati dai responsabili dei settori, previa verifica delle funzioni precedentemente attribuite e delle nuove assegnazioni, quei casi di dipendenti delle categorie C, D (quando non incaricati di posizione organizzativa) cui sia affidato l’esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità per complessità organizzativa e/o sviluppo di professionalità specifiche.

Tale livello di complessità e responsabilità viene individuato dai capi settore, in seduta congiunta, previa istruttoria, riferendosi ai contenuti dell’incarico ed alla presenza di fattori quali il carico di responsabilità formali, la formalità di procedimento, il rilievo delle competenze specialistiche richieste, la rilevanza e complessità dei compiti e dell’impegno gestionale, il grado di integrazione complessiva, la rilevanza e visibilità esterna, il tipo di articolazione dell’utenza, il coordinamento di gruppi di lavoro, l’assegnazione di funzioni plurime. Annualmente si procederà sulla base della verifica delle prestazioni e dei risultati raggiunti, a nuova attribuzione delle responsabilità.

I compensi saranno corrisposti, a seguito della nuova attribuzione di responsabilità, con decorrenza dalla data della attribuzione stessa, prescindendo dalla categoria di appartenenza e graduando le indennità, in relazione ai contenuti specifici.

Modalità di attribuzione e verifica delle indennità per “specifiche responsabilità”:

Il Dirigente assegna le indennità di cui sopra sulla base dei seguenti indicatori così come riassunti dell’apposita scheda di valutazione inserita nel sistema permanente di valutazione:

- carico di responsabilità formalmente assegnate
- responsabilità di procedimento,
- rilievo di competenze specialistiche
- rilevanza e complessità dei compiti e dell’impegno gestionale
- affidamento di risorse umane e strumentali
- rilevanza e visibilità esterna
- tipo di articolazione dell’utenza
- coordinamento di gruppi di lavoro
- assegnazione di funzioni plurime

Annualmente il responsabile del settore, verifica il permanere delle condizioni per l’erogazione delle indennità;

I compensi per la responsabilità vengono corrisposti annualmente entro il mese di febbraio successivo all’anno di riferimento.

Le indennità citate sono valori annui lordi e commisurate ai tempi di durata in mesi dell'incarico nel corso di ciascun anno e sono revocabili qualora il dipendente non sia più adibito alla funzione individuata.

L'indennità si decurta se c'è sostituzione nella funzione;

Alla fine di ogni anno il dipendente produrrà una relazione sull'attività svolta in funzione dell'incarico conferitogli.

Inoltre, secondo il C.C.N.L. del 22.01.2004, è prevista la possibilità di attribuire un compenso massimo di €. 300,00 annui lordi al personale delle categorie B, C e D per compensare specifiche responsabilità formalmente attribuite a:

compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici;

compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;

**INDENNITÀ PER ESERCIZIO DI ATTIVITÀ SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE DA PARTE DEL PERSONALE DI CATEGORIA A, B - RIFERIMENTI CONTRATTUALI: ART. 17, 2° COMMA, LETT. E, CCNL 1/4/1999**

Si individuano di seguito le fattispecie delle prestazioni di lavoro che comportano condizioni di lavoro particolarmente disagiate comprendenti le attività che comportano particolari e gravose articolazioni dell'orario di lavoro, per le quali non viene erogata l'indennità di turno.

In particolare si fa riferimento al personale di cat. A e B che non può fruire dell'orario flessibile al pari degli altri dipendenti perché chiamato ad assicurare settimanalmente il servizio di portierato e rimane nei limiti dell'ordinario orario complessivo mensile di lavoro.

L'indennità viene fissata in €. 70,00 settimanali in ragione delle ore effettivamente svolte.

#### **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

LO IACP