

ORIGINALE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
AZIENDALE**

2005-2008

COMUNE DI ZEDDIANI

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

INDICE

DISPOSIZIONI PRELIMINARI	2
ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE	2
ART. 2 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO	2
ART. 3 - NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI	3
ART. 4 - MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DEGLI SCIOPERI.....	4
ART. 5 - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	4
ART. 6 - REGOLE DI CONVOCAZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE	8
ART. 7 - AGIBILITÀ SINDACALI.....	9
ART. 8 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	10
ART. 9 - ORARIO DI LAVORO	11
Art. 10 - ORARIO DI LAVORO – DI SERVIZIO – DI APERTURA AL PUBBLICO	12
ART. 11 - CRITERI DI UTILIZZAZIONE LAVORO STRAORDINARIO	13
ART. 12 - BANCA DELLE ORE.....	14
ART. 13 - SISTEMA DI VALUTAZIONE	14
ART. 14 - COMPLETAMENTO E INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE - METODOLOGIA DI VALUTAZIONE.....	15
ART. 15 - CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	16
ART. 16 - CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE	16
ART. 17 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'.....	17
ART. 18 - UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ	17
ART. 19 - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	23
ART. 20 - SERVIZIO MENSA/BUONI PASTO	25
ART. 21 - COPERTURA ASSICURATIVA	25
ART. 22 - PATROCINIO LEGALE	26
ART. 23 - PARI OPPORTUNITÀ	26
ART. 24 - COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING	27
ART. 25 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	27
VERBALE DI ACCORDO.....	28

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Ai sensi del Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993 e dell'Accordo sul Pubblico Impiego del 5 febbraio 2002, 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 165/2001 .

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. 2002/2005.

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

1. 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.
2. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità e in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il comma 3 dell'art. 1 del CCNL 2002-2005.
3. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale, di seguito richiamato con "CCDIA" , si applica con effetto immediato quando è sottoscritto da tutte le parti.
4. 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 ha durata quadriennale, è valido dalla data della stipula salvo istituti con decorrenza diversa;
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalle date previste dal presente CCDIA in relazione ai singoli istituti oggetto di disciplina.

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

3. L'utilizzo delle risorse decentrate previste dai CCNL è determinato in sede di contrattazione decentrata a cadenza annuale.
4. Il presente CCDIA conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDIA.

ART. 3 - NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Individuazione servizi minimi essenziali

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

1. Stato Civile: Limitatamente a denunce di nascita, morte e rilascio autorizzazioni trasporto e permessi seppellimento – 1 unità;
2. Servizio elettorale: Limitatamente alle attività nei giorni di scadenza dei termini per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali – 1 unità;
3. Servizio Cimiteriale: Limitatamente al trasporto, ricevimento e inumazione delle salme – 1 unità;
4. Rete stradale : Limitatamente agli interventi urgenti ed indifferibili – 1 unità;
5. Servizio di vigilanza: Limitatamente attività richiesta dall'Autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio - 1 unità;

CRITERI:

In occasione di sciopero i servizi minimi essenziali vengono garantiti da un'unità del servizio interessato. I responsabili dei servizi, individuano i nominativi del personale comandato ad assicurare i servizi, salvaguardando ferie, riposi programmati e assemblee, adottando criteri di rotazione;

Al fine 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), 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.

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

ART. 4 - MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DEGLI SCIOPERI

1. 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.
2. In caso di revoca di uno sciopero aziendale e territoriale le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.
3. L'Amministrazione porterà a conoscenza degli utenti, nelle forme ritenute più opportune, la durata e le modalità dell'azione di sciopero.
4. Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca dello sciopero.
5. 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.
6. 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.

ART. 5 - 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

- Per la parte pubblica, ogni ente individua i dirigenti e funzionari della delegazione trattante – (gli esponenti politici dell'ente possono essere presenti in qualità di uditori);
- Per la parte sindacale, le R.S.U. 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, individuati nel rispetto dell'Ordinamento vigente;
- per la parte sindacale, la RSU e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di Categoria firmatarie del CCNL.

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

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 come previsto dall'art. 3 del CCNL 1.4.99, 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.

Il sistema di relazioni sindacali deve altresì permettere, sempre nel rispetto dei distinti ruoli, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt.- 6-7- 7bis - 9 - 42 del DLgs 165/01 e s.m.i.

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 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;

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

- 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 collettivo decentrato integrativo aziendale.

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 e provincialmente competenti, delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, i documenti ed i dati inerenti gli specifici argomenti oggetto di informazione.
2. L'ente fornisce 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. L'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 ed 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.

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

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 la 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 del CCNL del 1.4.99.

c) CONSULTAZIONE

1. L'Ente, così come previsto dall'art. 6 del D.L.vo 165/01, 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 in funzione delle finalità di cui all'art.1 del D.L. 165/2001 e s.m.i.
3. 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.
4. 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 e dalle s.m.i.

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

2. Come previsto dall'art. 5, comma 3, del CCNL 1998/2001, l'ipotesi di CCDIA, corredata dalla relazione illustrativa tecnico-finanziaria, è inviata al revisore dei conti, per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.
3. La sottoscrizione definitiva del CCDIA è effettuata dal Presidente della Delegazione di parte pubblica previa autorizzazione della Giunta comunale e a seguito parere favorevole espresso dal revisore dei conti.
4. I compensi derivanti dall'applicazione del presente CCDIA devono essere corrisposti al personale dipendente con riferimento al momento di maturazione del relativo diritto e con la seguente tempistica: non oltre la data di erogazione degli emolumenti mensili successivi rispetto a quelli in corso di maturazione.

ART. 6 - REGOLE DI CONVOCAZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

La Delegazione Trattante 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 10 giorni e, in caso di urgenza dichiarata, entro 5 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.

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

ART. 7 - AGIBILITA' SINDACALI

✓ **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 del lavoro.
4. La convocazione dell'assemblea, recante data, ora, luogo e ordine del giorno, nonché l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni, è comunicata 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.**

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

✓ **Affissione comunicati - diffusione stampa sindacale**

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

1. 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, le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL affiggono comunicati afferenti le proprie attività. Copia dei comunicati è trasmessa per conoscenza al responsabile del servizio.
2. La responsabilità dei comunicati è assunta dagli organi direttivi delle OO.SS. firmatarie del CCNL e dalla R.S.U.
3. Le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL diffondono fra i lavoratori la stampa sindacale e il materiale afferente la propria attività, anche attraverso gli strumenti informatici in uso.

✓ **Locali per le R.S.U.**

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

✓ **Partecipazione propositiva**

1. 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. 8 - 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, attraverso un significativo incremento dei

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

finanziamenti già esistenti, l'avviamento di appositi corsi di formazione e di aggiornamento professionale finalizzati alla progressione dello sviluppo orizzontale e verticale della carriera.

- 5) L'Amministrazione destinerà, ogni anno l'1 % della spesa complessiva del personale incrementate del 20% del finanziamento Regionale.
- 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 dell'1.4.1999. 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 il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio nel primo caso, il riconoscimento del lavoro straordinario o riposo compensativo nel secondo, con oneri a carico dei rispettivi fondi di bilancio.
5. gli attestati conseguiti nel corso di formazione dal singolo dipendente costituiranno ad ogni effetto, ove previsto, titoli da valutare.

ART. 9 - 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

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

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 dai Contratti di lavoro.
- d) 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.
- e) Il Segretario Comunale/Direttore 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.
- f) Sarà data comunque la priorità al personale che si trovi in situazioni di svantaggio personale, familiare, nonché ai dipendenti con figli in età scolare.
- g) 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. 10 - ORARIO DI LAVORO – DI SERVIZIO – 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, ogni Amministrazione, prima di assumere le decisioni di propria competenza, trasmetterà alle Rappresentazioni Sindacali la documentazione che ne motivi il presupposto.

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

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. 11 - CRITERI DI UTILIZZAZIONE LAVORO STRAORDINARIO

1. L'organizzazione del lavoro deve essere orientata a contenere il ricorso al lavoro straordinario che deve risultare effettivamente finalizzato a fronteggiare quelle situazioni 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 di 36 ore settimanali.
2. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.99.
3. Le risorse 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.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso.
5. 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%.

Criteri per l'utilizzo del fondo

All'inizio di ogni anno nel fondo vanno accantonate risorse – in base alle esigenze anno precedente - finalizzate a remunerare le ore di lavoro straordinario prestate in occasione di funerali, festività, reperibilità e per interventi urgenti ed indifferibili.

Le ore di lavoro straordinarie vanno preventivamente autorizzate dal responsabile del servizio che valuta la necessità o meno della prestazione.

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

ART. 12 - BANCA DELLE ORE

1. Per le finalità di cui all'art.38 bis del CCNL 14.9.2000 il limite massimo individuale annuo ammonta a ore n°60;

ART. 13 - SISTEMA DI VALUTAZIONE

1. Le parti convengono :

- premesso che le nuove regole definite dal CCNL 2002-2005 evidenziano la necessità di legare la valorizzazione ed il riconoscimento professionale agli obiettivi di efficacia e di efficienza che ogni amministrazione intende perseguire nel corso della vigenza del contratto, concordano di effettuare una verifica sul sistema di valutazione adottato e di apportare i necessari correttivi per ricondurre "la valutazione" a ciò che deve essere. Ovvero, una procedura organica e sistematica che assicuri il giudizio sul lavoro complessivamente svolto e sull'apporto dato dal singolo dipendente. Deve quindi essere recuperato il suo fondamentale ruolo di strumento di misurazione degli andamenti gestionali e dei processi formativi. In quest'ottica, il giudizio che si esprime sul personale serve a monitorare, in conformità a criteri omogenei ed obiettivi, il rendimento e le caratteristiche professionali che si estrinsecano nell'esecuzione del lavoro.

- Una valutazione fondata su criteri di rilevazione obiettivi consente 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.

- La valutazione è effettuata dal nucleo di valutazione per i titolari di posizione organizzativa. Dai titolari di posizione organizzativa o dai responsabili di servizio per il personale funzionalmente assegnato a ciascuno.

- Essendo il sistema di valutazione strumento orientato a favorire il miglioramento dei servizi e della qualità della prestazione, qualora il dipendente non rispetti in tempi e modi gli obiettivi assegnati, il valutatore è 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 l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione finale.

- La verifica sul sistema permanente di valutazione dovrà concludersi entro sei mesi dalla data di stipula del CCDIA. Le eventuali modifiche decorreranno dal semestre successivo, previa puntuale informazione ai lavoratori.

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

ART. 14 - COMPLETAMENTO E INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE - METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

1. La progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, per retribuire le competenze e l'impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno alla categoria di appartenenza.
2. La progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte del Fondo per " le politiche di sviluppo delle risorse umane" e per la produttività e il miglioramento dei servizi", destinato a tale finalità in sede di contrattazione annuale.
3. L'Ente in base alle risorse rese disponibili dall'accordo annuale, con propri atti, stabilisce il numero e le tipologie di progressioni da attribuire.
4. Le scelte discrezionali dell'Ente sono esercitate, in base al principio della proporzionalità tra progressioni attribuibili e numero di dipendenti inquadrati in ciascuna categoria.
5. Ciascun dipendente ha diritto a partecipare alla selezione per l'attribuzione della progressione orizzontale una sola volta in un biennio (es.: progressione attribuita nel 2004, eventuale successiva progressione attribuibile nel 2006).
6. Le parti concordano che le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici, disciplinati con atti organizzativi dell'Ente, sono improntate ai seguenti principi:
 - a) principio di pubblicità delle tipologie di passaggio e delle procedure da seguire;
 - b) principio di pubblicità degli esiti della valutazione
 - c) principio del libero accesso degli interessati alla documentazione relativa alla procedura seguita;
 - d) principio del contraddittorio e della partecipazione degli interessati al procedimento
 - e) informazione delle OO.SS.

Le parti concordano che ai fini della progressione economica si utilizza la metodologia permanente per la valutazione adottata dall'ente.

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

ART. 15 - CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

1. La regolazione e la attuazione delle "progressioni verticali" sono ricomprese nella attività di gestione di diritto comune secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165 del 2001.
2. Le parti concordano che:
 - per la copertura dei posti vacanti relativi a professionalità acquisibili all'interno dell'ente, si farà ricorso alla progressione verticale;
 - alla selezione è ammessa la partecipazione del personale interno inquadrato nella categoria inferiore al posto da ricoprire in possesso dei requisiti stabiliti nel regolamento comunale dei concorsi.
3. La Giunta Comunale determina, con le modalità e i criteri di cui al piano occupazionale annuale e triennale, i posti vacanti nella dotazione organica, alla cui copertura si procede, mediante procedure selettive tra i dipendenti appartenenti alla categoria immediatamente inferiore.

ART. 16 - CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

1. Preso atto degli elementi di valutazione per la progressione economica orizzontale definiti dall'art. 5 del CCNL 31.03.99, le parti stabiliscono i criteri generali da applicare a tale istituto nel Comune di ZEDDIANI come segue:

CATEGORIA «A»

- a) risultati conseguiti
- b) esperienza acquisita
- c) Impegno e qualità delle prestazioni individuali rese, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza

CATEGORIE «B» e «C»

B2 B4(*) C2: Prima Posizione Economica Successiva alla posizione iniziale

- a) risultati conseguiti
- b) esperienza acquisita
- c) Impegno e qualità delle prestazioni individuali rese
- d) Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento

B3 B5(*) C3: Seconda Posizione Economica Successiva

- a) risultati conseguiti
- b) Impegno e qualità delle prestazioni individuali rese

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

- c) Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento

B4 B7(*) C5: Terza ed Ultima Posizione Economica Successiva.

- a) Risultati conseguiti
b) Impegno e qualità delle prestazioni individuali rese
c) Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento
d) Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
e) Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione dei miglioramenti organizzativi gestionali.

CATEGORIA «D»

D1 D3(*): D2 D4(*):D3 D6(*): per i passaggi all'interno della categoria.

- a) Risultati conseguiti
b) Impegno e qualità delle prestazioni individuali rese
c) Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento
d) Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
e) Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione dei miglioramenti organizzativi gestionali.

(*) artt. 13, comma 1, e 12, comma 3, del CCNL 31.03.99

ART. 17 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del vigente CCNL 1.4.99, con le integrazioni previste dai Contratti Collettivi successivi.
2. 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

1. Le parti concordano:

- di incontrarsi a cadenza annuale per stabilire congiuntamente le linee, gli

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

indirizzi, i criteri, gli obiettivi e i risultati da conseguire in materia di utilizzo delle risorse del fondo e la ripartizione delle stesse fra le diverse finalità;

- 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.
2. 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 dal mancato o parziale utilizzo delle risorse andranno ad incrementare il fondo dell'anno successivo.

A) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ex art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL 01/4/99.

1. La corresponsione dei compensi in oggetto è correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.
3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti responsabili di servizio nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal nucleo di valutazione.
4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

B) Progressione economica orizzontale ex art. 17, comma 2, lett. b), del CCNL 01/4/99.

(per l'istituto in esame si fa rinvio all'art.14)

C) Indennità relative ad attività e prestazioni di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 01/4/99

1. **Indennità di rischio**

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

L'indennità di rischio sarà corrisposta ai dipendenti comunali soggetti a prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale;

Danno titolo alla corrispondente indennità le prestazioni di una o più attività lavorative svolte anche in modo frazionato che comportano:

- a) Contatto con sostanze chimiche e biologiche, come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 626/94;
- b) Impiego di macchine complesse e altri veicoli per trasporto di persone;
- c) Esposizione diretta al contatto con catrame — bitume — oli e loro derivati;
- d) Manutenzione — anche parziale - delle opere di urbanizzazione (fognature — rete idrica — illuminazione, ecc.);
- e) Necrofori;
- f) Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
- g) Esposizione in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
- h) Esposizione ad esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere;
- i) Conduzione Cucina;

E' comunque esclusa l'erogazione dell'indennità di rischio per le figure professionali che svolgono attività amministrativa o di Polizia Locale in modo generalizzato

La misura dell'indennità di rischio è determinata dal CCNL.

L'indennità di rischio compensa il disagio derivante dall'espletamento delle attività considerate rischiose.

L'indennità è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione a rischio ed è cumulabile con altre indennità. La stessa viene liquidata mensilmente.

L'individuazione dei dipendenti avente diritti avverrà con provvedimento del direttore generale o segretario comunale appositamente incaricato, su proposta annuale del responsabile del servizio.

2. Maneggio Valori

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera di € 0,52 per un maneggio valori annuo fino a € 15.500,00 e di € 1,55 per un maneggio valori annuo oltre € 15.500,00;

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

3. 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 comma 5 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, comma 7 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).

4. 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 il quale 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".

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

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 dal CCNL.

D) - Compensi relativi ad attività particolarmente disagiate ex art. 17, comma 2, lett. e)

1. Disagio

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

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

Le parti concordano che il compenso è erogato nella misura fissa di € 10,00 a prestazione.

Tale compenso, cumulabile con altre indennità o compensi, è corrisposto a mensilità posticipate rispetto all'effettiva effettuazione della prestazione disagiata.

L'individuazione dei dipendenti avente diritti avverrà con provvedimento del direttore generale o segretario comunale appositamente incaricato, su proposta annuale del responsabile del servizio.

E) Compensi ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/4/99

1. Specifiche Responsabilità

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

- Il presente compenso compete per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C;
- Il presente compenso compete per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria D (che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative).

Il Compenso viene determinato in (minimo € 1.000,000 – massimo € 2.000,000) annui :

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 attribuzione ad altri dipendenti;
- L'attività assegnata comporta una gestione completa: Inizio Evento/Fine Evento;

4) Specializzazione richiesta dai compiti affidati:

- Servizi per i quali è richiesta l'iscrizione ad albi professionali;

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 Titolare di Posizione Organizzativa. Il Responsabile del servizio verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. Le variazioni sono puntualmente comunicate ai lavoratori interessati, alla RSU e alle OO.SS. firmatarie del CCNL.

All'atto della ripartizione del Fondo, verrà quantificato il Budget per l'erogazione dell'indennità.

L'indennità è graduata attribuendo a ciascuna delle quattro caratteristiche un peso del 25% e sarà corrisposta in misura proporzionale alla somma dei singoli pesi.

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

L'indennità si applica dal 1 gennaio 2005 ed è cumulabile con altre indennità o compensi.

1) Compensi relativi ad attività cui sono connesse risorse di legge ex art. 17, comma 2, lett. g).

Le parti concordano che gli incentivi previsti dalla legge 109/94 e s.m.i., sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità già stabilite e allegate al precedente CCDIA stipulato il 7.12.1999

2) Compensi ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/4/99.

1. Particolari Responsabilità

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

- a) Ufficiale di stato civile e anagrafe;
- b) Ufficiale elettorale;
- c) Responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;
- d) Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- e) Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- f) Addetti ai servizi di protezione civile.
- g) L'importo del compenso viene definito come segue :€. 300,00 annui.
- h) L'indennità non è cumulabile con le altre indennità percepite per lo stesso motivo.

ART. 19 - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

- 1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal Decreto Legislativo 626/94 in base alle indicazioni del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

2. 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.
3. In accordo e con la collaborazione del RIs 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 ausiliario e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.
5. Le parti concordano di incontrarsi entro il 31 dicembre 2005 allo scopo di definire, secondo quanto stabilito dall'art. 4, lett. e), del CCNL 01.04.1999, le linee di indirizzo e i criteri per:
 - la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
 - gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.
6. Per lo svolgimento della contrattazione, l'amministrazione fornirà apposita informazione sui seguenti elementi:
 - applicazione delle disposizioni normative vigenti in materia;
 - valutazione dei rischi, nonché individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione dell'ente e dell'unità produttiva;
 - designazione degli addetti al servizio di prevenzione incendio, pronto soccorso, evacuazione dei lavoratori;
 - organizzazione della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e salute;
 - valutazione dei rischi e le misure di prevenzione inerenti sostanze e preparati pericolosi, macchine, impianti, organizzazione ed ambienti di lavoro, infortuni e malattie professionali;
 - informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - convenzione con le strutture del Servizio Sanitario Nazionale;

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

- tempi di attuazione delle misure di prevenzione e di istituzione del libretto sanitario.

ART. 20 - SERVIZIO MENSA/BUONI PASTO

1. L'attivazione del servizio è facoltà dell'Amministrazione.
2. I criteri e le modalità per l'istituzione del servizio mensa/buoni pasto a favore dei dipendenti, sono i seguenti :
 - per poter usufruire del diritto alla mensa/buono pasto, il dipendente deve essere effettivamente in servizio;
 - potrà usufruire del diritto il personale che effettua il rientro pomeridiano e quello il cui orario di servizio comprende le fasce orarie dei pasti principali;
 - il pasto deve essere consumato al di fuori dell'orario di servizio;
 - il dipendente è tenuto a pagare per ogni pasto un corrispettivo pari a 1/3 del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi; oppure un corrispettivo sempre pari a 1/3 dei costi dei generi alimentari e del personale, qualora la mensa sia gestita direttamente dall'Ente;
 - è esclusa qualsiasi forma di monetizzazione indennizzante;
 - il servizio è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed il tempo necessario è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.

ART. 21 - COPERTURA ASSICURATIVA

Le Parti Concordano

1. che ai dipendenti incaricati di Posizioni Organizzative sia stipulata apposita polizza assicurativa, per la responsabilità civile (la quota del 40% è a carico degli incaricati) e patrocinio legale, contro i rischi conseguenti all'espletamento delle proprie funzioni, così come prevista per i Dirigenti dal CCNL del Personale Dirigente Comparto Regioni – AA.LL.;
2. che l'Ente stipuli apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
3. che la polizza di cui al n. 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nella assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

proprietà del dipendente nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto;

4. che le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai numeri precedenti, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto;
5. che i massimali delle polizze di cui ai precedenti numeri non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni previsti dalla legge per l'assicurazione obbligatoria;
6. che gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dai precedenti numeri sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento;
7. in sede di trattativa aziendale sarà valutata la possibilità di prevedere la copertura assicurativa di altri rischi di particolare rilievo.

ART. 22 - 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. 23 - PARI OPPORTUNITÀ

1. Le Parti, nel confermare l'adempimento delle disposizioni di cui alla legge 9.12.1977 n. 903 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 particolare riferimento al rapporto biennale sulla situazione occupazionale interna di cui all'art.9 della legge medesima; tale rapporto deve essere

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

trasmesso alle R.S.U. ed alle corrispondenti strutture territoriali nei termini e con le modalità fissate per decreto ministeriale.

2. 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 formativi e di carriera, intervenendo laddove si siano verificate criticità e sulla eventuale realizzazione nelle singole Amministrazioni, di programmi di azioni positive.

Ciò premesso, le parti concordano che:

- a) La Commissione Provinciale Permanente può provvedere anche ad individuare direttamente progetti di azioni positive da proporre all'Amministrazione;
- b) L'Amministrazione si impegna a favorire, nelle forme ritenute più opportune, il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori sui temi del lavoro femminile nell'Ente e sui programmi di azioni positive in corso o in fase di progettazione;
- c) In materia di orario di lavoro, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e di contratto, possono essere accolte con priorità le richieste di diversificazione e/o flessibilità - anche individuale - di orario e/o di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro, presentate dalle lavoratrici per comprovate esigenze familiari.
- d) Nell'ambito delle finalità generali di cui alla legge n. 125/91, sono considerate mancanze disciplinarmente rilevanti, sanzionabili in relazione alla rispettiva gravità, in base alle norme previste dal CCNL, i comportamenti comunque finalizzati per i quali si accerti il contenuto di lesione della dignità e libertà personale e sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

ART. 24 - COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. 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.

ART. 25 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

COMUNE DI ZEDDIANI

Provincia di Oristano

1. I posti part-time previsti nella dotazione organica o trasformati su richiesta non possono essere superiori al contingente determinato dalle disposizioni contrattuali vigenti.
2. Il contingente è elevato senza ulteriori adempimenti in presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni personali e/o familiari:
 - portatori di handicap;
 - portatori di invalidità riconosciuta utile ai fini dell'assunzione obbligatoria;
 - dipendenti ammessi ai benefici di cui alla legge 104/92 in relazione a familiari e/o conviventi;
 - dipendenti che assistono familiari nelle seguenti situazioni: malati di mente, anziani non autosufficienti, tossicodipendenti e alcolisti;
 - dipendenti che hanno superato i 60 anni di età.
3. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve essere esaminata e definita nel più breve tempo possibile.
4. I titolari di rapporti di lavoro part-time hanno diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo pieno.

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

R.S.U.

OO.SS.

COMUNE DI ZEDDIANI
Provincia di Oristano

Copia del presente CCDIA verra' trasmesso:

ALL'A.R.A.N.
AL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI
AL NUCLEO DI VALUTAZIONE
AI DIRIGENTI O AI RESPONSABILI DEI SERVIZI
ALLE OO.SS. FIRMATARIE DEL CCNL
ALLE RSU
A TUTTI I LAVORATORI DIPENDENTI

DATA _____