



PROVINCIA DI ORISTANO

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
ANNO 2011**

Parte Normativa

DISPOSIZIONI PRELIMINARI E OBIETTIVI

Ai sensi del punto 2, Assetti Contrattuali, n. 3 del Protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993, alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dal CCNL vigenti e dal D.lgs. 165//2001.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra è stipulato tra la delegazione di parte pubblica individuata dalla G. P. e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative firmatarie del CCNL del Comparto Regioni e delle Autonomie Locali per il quadriennio.

Nella piena consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Ente è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni rese dai propri dipendenti, il presente accordo, raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa, assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle risorse umane, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale reso in maniera effettiva da ciascun lavoratore nel sostenere i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini.

Pertanto s'intende attuare la valorizzazione del personale attraverso i seguenti presupposti:

- aumentando il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente;
- creare vincoli di stretto collegamento tra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi;
- garantire interventi formativi secondo un'appropriata programmazione degli stessi, in funzione delle competenze dei vari settori, delle specifiche professionalità del personale e delle riforme normative.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali o comportare oneri non previsti negli stessi, pertanto non possono essere previste clausole difformi in quanto nulle e dunque inapplicabili.

Art.1

CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutti i lavoratori dipendenti, inquadrati nelle categorie dalla A alla D del vigente ordinamento professionale della Provincia di Oristano, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato a tempo pieno e a tempo parziale, salvo clausole speciali previste per particolari tipi di rapporto.

Esso sostituisce integralmente il CCDI precedente, ha validità quadriennale fino alla stipulazione del successivo CCDIA o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDIA.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta per specifici istituti oggetto di disciplina.

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

Le parti s'incontrano annualmente, dopo l'approvazione del bilancio di previsione, per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie e la continuità degli istituti, per l'esecuzione del presente contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e degli strumenti di programmazione economica e finanziaria della Provincia di Oristano.

Art. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Qualora insorgano dubbi o controversie sull'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta per dare consensualmente l'interpretazione autentica del contratto o di parti di esso e definiscono di comune accordo la corretta applicazione della clausola oggetto d'esame.

L'accordo stipulato sostituisce la norma contrattuale controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Il presente contratto può essere modificato e/o integrato dalle parti che l'hanno sottoscritto, per motivate esigenze di carattere generale nel rispetto dell'interesse pubblico.

La richiesta di modifica e/o integrazione del presente CCDI, deve essere presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, deve essere motivata e deve contenere dettagliata indicazione degli elementi di fatto che la giustificano.

La trattativa si sviluppa nei 30 giorni successivi alla data d'inizio della stessa.

Durante tale periodo, le parti, qualora non siano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 3 REGOLE PER LA CONVOCAZIONE

La delegazione trattante è convocata dal Presidente, nel rispetto delle seguenti procedure:

- la convocazione è richiesta al presidente, sia dalla parte pubblica che dalla parte sindacale con espressa motivazione. Ricevuta la richiesta, il presidente convocherà la delegazione trattante possibilmente in orario pomeridiano nei termini di cui al successivo capoverso.
- la convocazione deve indicare le materie da trattare e dovrà, di norma, essere recapitata a tutti i componenti con almeno 5 giorni di preavviso mediante fax, e-mail o sms fatta salva la possibilità di recapito con altra modalità più celere; in caso di urgenza il termine di preavviso potrà ridursi a 3 giorni.
- le richieste di convocazione, da chiunque provengano, devono essere corredate della documentazione necessaria e delle proposte sulle singole materie da indicare all'ordine del giorno.

Art. 4 SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

I servizi pubblici essenziali, la cui prestazione deve essere garantita anche in caso di sciopero, interessano:

- a) il servizio attinente alla rete stradale ivi compreso lo sgombero neve;
- b) il servizio del personale relativamente agli aspetti contributivi e retributivi (nel caso di scioperi proclamati per intere giornate, nel periodo compreso tra il 5 e il 15 di ogni mese) e gli adempimenti conseguenti;
- c) il servizio interessato al trattamento economico e previdenziale del personale limitatamente ai

versamenti obbligatori per legge e il servizio informatico per il supporto all'ufficio personale e al servizio interessato ai versamenti obbligatori per legge;
 d) il servizio di protezione civile;
 e) servizi legati all'igiene e profilassi pubblica per gli interventi di disinfestazione;
 f) il servizio di reperibilità, compreso il pronto intervento al patrimonio edilizio ai fini della incolumità delle persone.

Art. 5.

DEFINIZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI

In relazione ai servizi essenziali di cui all'articolo 5 sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dallo sciopero :

| SERVIZIO | PROFESSIONALITA'/CATEGORIA | NUMERO |
|---|----------------------------|--------|
| Rete stradale ivi compreso lo sgombero neve. | | 5 |
| GRU | | 2 |
| Settore programmazione economico e finanziaria | | 1 |
| Informatico | | 1 |
| Protezione civile | | 1 |
| Servizio legati all'igiene e profilassi pubblica per gli interventi di disinfestazione; | | 4 |
| Pronto intervento edilizia. | | 2 |

Il dirigente 5 giorni prima dello sciopero, qualora questo interessi servizi o attività di propria competenza, individua a rotazione tra il personale assegnato, i nominativi tenuti alle prestazioni indispensabili e pertanto esonerati dallo sciopero stesso.

Per i servizi per i quali è stata istituita la reperibilità, il personale esentato dallo sciopero dovrà essere prioritariamente individuato tra quello di turno nelle giornate di proclamazione dello sciopero.

Nell'individuazione del personale che dovrà assicurare i servizi essenziali si terrà conto, ove possibile, delle ferie già programmate dal personale.

Il dipendente esonerato dallo sciopero, anche quello inserito nel turno di pronta reperibilità, ha diritto di esprimere entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione di esonero, la volontà di aderire allo sciopero. A tale scopo dovrà chiedere formalmente la sostituzione con altro personale.

Qualora ciò non sia possibile, il dirigente formalizza l'obbligo di servizio con provvedimento motivato. Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non ha aderito allo sciopero.

I nominativi inseriti nei contingenti minimi devono essere comunicati dal dirigente, oltre ai singoli interessati, al settore GRU e O e alle RSU, assicurando anche una tempestiva informazione all'utenza.

Per quanto attiene al servizio nella rete stradale il contingente minimo è individuato nelle squadre in turno di pronta reperibilità.

In caso di sciopero relativo a vertenze sindacali a livello di ente, le OO. SS. che lo indicano dovranno inviare apposita comunicazione all'Amministrazione, con preavviso non inferiore a dieci giorni, specificandone la durata.

Art.6 PERMESSI SINDACALI

Le parti concordano che la fruizione dei permessi sindacali, ai sensi dell'art. 10, 6° comma del CCNL Quadro 7 agosto 1998, dovrà essere comunicata con almeno 24 ore di anticipo salvo motivate situazioni che saranno valutate dal dirigente del settore di assegnazione affinché lo stesso possa garantire la funzionalità delle attività lavorative della struttura.

Art. 7 FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE

Le parti convengono che:

- La formazione del personale costituisce strumento decisivo per affrontare i processi di riforma dell'attività amministrativa. Per il migliore assolvimento delle finalità istituzionali e per far fronte ai necessari processi di riordino e di ristrutturazione organizzativa, nonché al fine di favorire i nuovi modelli di inquadramento professionale derivanti dall'acquisizione di personale provenienti da Amministrazioni diverse,
- l'Ente assicura 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, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa in materia di finanza pubblica.

Per quanto sopra, l'Amministrazione si impegna a definire le risorse attraverso un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'utilizzo di opportunità finanziarie esterne.

In conformità a quanto previsto dal Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico del 12 Marzo 97 l'Amministrazione destinerà ogni anno l'1 % della spesa complessiva del personale per la formazione, salvo limiti derivanti da norme di legge.

Le parti concordano:

- che la formazione del personale 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 il corso di formazione si svolga oltre l'ordinario orario di servizio, compete ai dipendenti il rimborso delle spese di viaggio nel primo caso, il riconoscimento del lavoro straordinario o riposo compensativo.
- gli attestati conseguiti nel corso di formazione dal singolo dipendente vengono trasmessi all'ufficio del personale per l'inserimento nel fascicolo personale e costituiranno uno degli elementi da valutare nella progressione dello sviluppo orizzontale.

Art.8 CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali per i lavoratori a tempo pieno; è funzionale

all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato, di norma, su 5 giorni settimanali.

I Dirigenti, nel rispetto degli indirizzi dell'Amministrazione, stabiliscono l'articolazione degli orari, secondo criteri di flessibilità, con la possibilità di articolare l'orario di lavoro su sei giorni settimanali previa eventuale concertazione con le OO.SS.

Tali determinazioni devono tenere conto dell'ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.

La pianificazione degli orari deve avvenire, salvo motivate eccezioni, secondo una programmazione coerente con l'efficacia nell'erogazione dei servizi; tale programmazione deve essere comunicata, con un preavviso di almeno tre giorni, al personale interessato ed al Settore Gestione Risorse Umane e Organizzazione.

In particolare, nei servizi aperti al pubblico dovrà essere garantita l'apertura per due giorni in orario pomeridiano.

Le parti concordano di istituire forme di flessibilità dell'orario di lavoro, con anticipazione o posticipazione sia in entrata che in uscita, assicurando la presenza di tutti i lavoratori per almeno i 2/3 dell'orario giornaliero e con almeno un rientro pomeridiano.

Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente saranno istituiti i servizi di pronta reperibilità. Al personale individuato all'interno di ciascun servizio sarà corrisposta la relativa indennità, lo straordinario o il recupero delle ore d'intervento.

Il servizio di reperibilità ha carattere continuativo, senza soluzione di continuità tra i vari esercizi finanziari. E' fatta salva la possibilità di abolire tale servizio ad insindacabile valutazione dell'Amministrazione.

I dirigenti valutano la possibilità di autorizzare il personale assegnato, che esprime particolari esigenze adeguatamente motivate, all'utilizzo di forme flessibili d'orario di lavoro anche per periodi limitati, compatibilmente con le esigenze di servizio, dandone comunicazione al Settore G.R.U.e O.

Sarà data priorità a chi si trova in situazioni di svantaggio personale e familiare.

Art. 9

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario è quello prestato oltre le 36 ore settimanali ed è rivolto a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, particolari, temporanee e specifiche e pertanto non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo e dell'orario di lavoro;

Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall' art. 14 del CC.NL del 01/04/99. Eventuali risparmi sui fondi relativi a lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all' art. 15 del 01/04/99. Le risorse per lo straordinario possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, con risorse aggiuntive appositamente stanziare per fronteggiare eventi eccezionali; qualora queste risorse non siano utilizzate integralmente, le economie derivanti non possono incrementare il fondo di cui all'art. 15 del CC.NL 01/04/99.

Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere compiute solo se preventivamente autorizzate dal Dirigente del Settore d'assegnazione. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa che dovrà avvenire entro il trimestre successivo all'effettuazione.

Fermo restando il limite individuale di 180 ore annue, per esigenze eccezionali debitamente motivate e documentate, il suddetto limite massimo individuale (art. 14, comma 4 del CC.NL del 01/04/99) non si applica ai dipendenti che forniscono assistenza agli organi istituzionali. Questi sono individuati in misura non superiore al 2% dell'organico, individuato annualmente dall'Ente, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

Art. 10

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

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

La quantificazione delle risorse deve essere effettuata non oltre il mese di dicembre dell'anno precedente in modo da assicurare l'inserimento delle risorse nel bilancio dell'anno successivo."

Art. 11

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITA' PREVISTE NELL'ART. 17 COMMA 2, LETT. D) E) F) I).

Ai sensi dell'art. 17 comma 2, lett. d), e), f), i) del CCNL del 1° aprile 1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 e dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006, si farà fronte all'erogazione delle seguenti indennità per:

α) rischio

E' attribuita ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro soggette a continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Danno titolo alla corrispondente indennità le seguenti prestazioni lavorative che comportano:

- diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, e prodotti chimici e biologici per la disinfezione nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione stradale e per l'utilizzo di antiparassitari;
- attività lavorativa svolta nei luoghi o impianti soggetti a rischio specifico di folgorazione o elettrocuzione, di incendio, in presenza di liquidi caldi sotto pressione, di polveri e residui di combustione, gas e prodotto derivati dal petrolio e contatti con insetti e animali nocivi.

L'indennità è corrisposta solamente al personale specificatamente individuato con atto da ciascun dirigente per le attività di pertinenza del proprio settore.,

L'indennità è liquidata mensilmente, posticipatamente, nel limite massimo mensile consentito dal CCNL vigente, tenuto conto delle effettive presenze nel periodo precedente e verrà corrisposta nella busta paga del secondo mese successivo.

β) Reperibilità:

Per le aree di pronto intervento individuate dall'Amministrazione è istituito il servizio di pronta reperibilità le cui risorse necessarie costituiranno oggetto di riparto annuale del fondo garantendo la continuità nelle varie annualità.

La Provincia s'impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie per sostenere maggiori oneri, qualora l'istituzione di aree di pronto intervento siano riconducibili alla fattispecie di cui all'art. 15, c. 5 del CCNL 1.4.99 per l'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti.

La chiamata in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità dalla chiamata stessa e per la durata dell'intervento, per contro, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o a richiesta del dipendente compensate. In caso di chiamata in servizio l'interessato dovrà attivare l'intervento e raggiungere il posto di lavoro con tempestività secondo il piano d'intervento approvato dal dirigente.

Il dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese. Nel caso in cui alla reperibilità segue la 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).

L'indennità è liquidata mensilmente, posticipatamente, tenuto conto delle effettive presenze nel periodo precedente e verrà corrisposta nella busta paga del secondo mese successivo.

χ) maneggio valori:

E' attribuita l'indennità di maneggio valori al personale adibito in via continuativa all'attività di Economo, con eccezione dei titolari di posizioni organizzativa.

L'indennità spetta per le sole giornate di effettiva presenza, in maniera proporzionata sulla base dei valori così graduati:

- Per maneggio di valori annui da 5.000,00 a 25.000,00 € 0,50;
- Per maneggio di valori annui da 25.000,00 a 50.000,00 € 1,00;
- Per maneggio di valori annui oltre 50.000,00 € 1,50 .

Il personale è individuato dal Dirigente responsabile del Settore; l'indennità è liquidata mensilmente posticipatamente, tenuto conto delle effettive presenze nel mese di riferimento e verrà corrisposta nella busta paga del secondo mese successivo.

δ) disagio

E' attribuita ai dipendenti delle categorie che svolgono prestazioni di lavoro soggette a condizioni lavorative non ordinarie e che presentano i seguenti requisiti:

- attività lavorativa espletata prevalentemente all'esterno e soggetta a disagio derivante da eventi atmosferici, qualora non sia prevista l'indennità di rischio;
- l'indennità sarà di trenta euro mensili per l'effettiva presenza giornaliera.

L'indennità di disagio è corrisposta solamente al personale specificatamente individuato con atto da ciascun dirigente per le attività di pertinenza del proprio settore. L'indennità è liquidata mensilmente, posticipatamente tenuto conto delle effettive presenze nel periodo precedente, non è cumulabile con altre indennità e verrà corrisposta nella busta paga del secondo mese successivo.

ε) specifiche responsabilità:

L'indennità è corrisposta al personale *delle categorie B e C e della categoria D* (art. 7 ccnl 9.5.06) che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità che implicano una pluralità di caratteristiche individuate attraverso i seguenti parametri:

Complessità:

- I compiti affidati presentano un elevato grado d'interfunzionalità : peso massimo 16%
- Elevata complessità dello scenario normativo: peso massimo 17 %

Responsabilità:

- Conduzione d'unità semplice o complessa; di squadre di operai; di gruppi di lavoro appositamente individuate: peso massimo 11 %
- Rilevanza esterna sulla qualità del servizio reso: peso massimo 11%
- Responsabilità di procedimento ai sensi della L.241/1990 e s. m. e i.(L. 15/2005) : peso massimo 12%

Autonomia Professionale:

- La natura dei compiti affidati è tale da precluderne in tutto o in parte l'attribuzione ad altri dipendenti: peso massimo 16

L'attività assegnata comporta una gestione completa: Inizio Evento/Fine Evento: peso massimo 17.

“ la graduazione nell'ambito del peso fornito a ciascun parametro sarà effettuato sulla base di una scala graduata su fattore alto, medio, basso, cui corrispondono i seguenti pesi:

5 alto.

3 medio.

1 basso”.

L'applicazione dei suddetti parametri e fattori sarà effettuata mediante apposito foglio elettronico, il cui schema si allega al presente contratto.

Il valore totale è dato dalla sommatoria della gradazione massima dei tre fattori su indicati

- B..... - 1800.
- C..... - 2100.
- D..... - 2500

L'attribuzione dei compiti di cui al presente punto e) è effettuata annualmente dal Dirigente di assegnazione sulla base dell'assetto organizzativo del settore di competenza, il quale ai sensi dell'art. 7 del CCNL 9.05.06, verifica, all'inizio di ogni anno, l'esistenza delle condizioni che determinano l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera. L'attribuzione economica viene assegnata annualmente dopo l'attribuzione del budget ai rispettivi Dirigenti e dev'essere trasmessa al dirigente del Settore G.R.U e O che provvede con cadenza mensile. Qualora vengano meno le condizioni giuridiche e organizzative che determinano l'assegnazione dell'indennità, questa potrà essere oggetto di revoca dal competente Dirigente che dovrà darne contestuale comunicazione al settore GRU e O.

All'atto della ripartizione del fondo, sarà determinato il budget per l'attribuzione dell'indennità della presente lettera e)

La presente disciplina è preceduta da una verifica degli eventuali incarichi da conferire.

φ) particolari responsabilità

Per le responsabilità attribuite dal dirigente specificatamente al personale delle categorie B, B3, C e

D, (art. 36, c. 2 del CCNL 22.1.2004), nei casi di seguito indicati.

- **Indennità per archivisti informatici:**

E' attribuita per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità affidati agli "archivisti informatici.

per la categoria B e B3 è pari a € 21.....

per la C è pari a €...23.....

per la D è pari a € 25.....

L'indennità è corrisposta mensilmente ai responsabili individuati dal Dirigente di Settore.

- **L'indennità per addetti agli uffici relazioni con il pubblico:**

E' attribuita per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico delle categorie B, B3, C e D:

per la categoria B e B3 è pari a € 21.....

per la C è pari a € 23.....

per la D è pari a € 25.....

L'indennità è corrisposta mensilmente in conformità a specifica individuazione del Dirigente di Settore, al personale del Servizio URP in possesso dell'attestato di partecipazione al corso per operatori o responsabili URP, rilasciato in conformità al DPR 422/2001 attuativo della L. 150/2000.

- **L'indennità per il personale addetto ai servizi di protezione civile:**

E' attribuita per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità affidati al personale addetto ai servizi di protezione civile delle categorie B, B3, C e D:

per la categoria B e B3 è pari a € 21.....

per la C è pari a €...23.....

per la D è pari a €...25.....

L'indennità è corrisposta mensilmente, in conformità a specifica individuazione del Dirigente di Settore, al personale chiamato a prestare servizio in caso di calamità naturali o situazioni di rischio e emergenza ambientale.

- **L'indennità per formatori professionali**

E' attribuita ai formatori delle categorie C e D, per l'attività di docenza previa specifica individuazione dirigenziale, nella somma di € 23 ed € 25 nel momento in cui saranno trasferite alla Provincia le competenze sulla formazione professionale e sarà corrisposta mensilmente.

Le suddette indennità sono riconosciute sulla base della responsabilità prevalente e non sono cumulabili con altre indennità, corrisposte allo stesso titolo né con l'incarico di posizione organizzativa né con l'incarico di specifiche responsabilità.

Art. 12

INCENTIVI (ART .17 COMMA 2 LETT. G CCNL 1.4.99)

PER LA PROGETTAZIONE INTERNA D.lgs.163/2006 E QUOTA ONORARI AVVOCATI

Gli incentivi previsti dall'art. 92 del D. lgs. N. 163/2006 e la quota degli onorari per gli avvocati (art. 27 ccnl 14.9.2000) transitano nel fondo ai sensi dell'art.15 comma1lett.K e sono liquidati in base a specifica regolamentazione della Provincia di Oristano.

Art. 13

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti danno atto che, nelle more della predisposizione di una nuova metodologia da effettuarsi entro l'anno 2011 per l'individuazione e la pesatura delle posizioni organizzative, nonché di valutazione del risultato, ci si avvarrà delle disposizioni in vigore.

Le variazioni che dovessero intervenire da parte dell'amministrazione saranno oggetto di contrattazione specifica.

Art. 14

AREA DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Le parti concordano, la possibilità di riconoscere l'Alta Professionalità ai dipendenti iscritti agli albi professionali. Concordano altresì la possibilità d'individuare ulteriori Alte Professionalità, previo accordo, anche per periodi limitati nel tempo. Non potranno, comunque ottenere l'alta professionalità i dipendenti che già sono titolari di posizione organizzativa.

Art.15

LINEE DI INDIRIZZO PER IL MIGLIORAMENTO NELL'AMBIENTE DI LAVORO, INTERVENTI PER PREVENZIONE E SICUREZZA. (ART. 4 LETT. E CCNL 1.4.1999)

L'Amministrazione applica quanto previsto dal Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.i. in base alle indicazioni del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente.

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

In accordo e con la collaborazione del RLS e informate le RSU verranno 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 e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

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

Le parti definiscono, 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.

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;
- tempi di attuazione delle misure di prevenzione.

Art. 16

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

La Provincia di Oristano si impegna a istituire il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 21 della legge n. 183/2010

Il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale della provincia o da altre disposizioni.

Le parti concordano sull'esigenza di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro. Le parti concordano, a tal fine, di operare congiuntamente, attraverso il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, per proporre, rapportandosi con la Consigliera provinciale per le pari opportunità, iniziative finalizzate a diffondere e promuovere le pari opportunità, come sopra delineate ed il benessere organizzativo.

Le parti concordano di operare, attraverso tale organismo, per favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro e l'efficienza delle prestazioni attraverso un'attività che consenta di individuare gli interventi eventualmente necessari per assicurare il benessere organizzativo e la creazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dall'assenza di discriminazioni e dal contrasto preventivo a qualsiasi forma di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il Comitato unico di garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica.

..

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative a livello di amministrazione tra quelle individuate dall'Aran come rappresentative a prescindere dalla circostanza che abbiano o

meno sottoscritto i CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

ART. 17

CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE E METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa mediante l'acquisizione in sequenza nel tempo di incrementi economici che si sommano al trattamento tabellare iniziale.
2. Le procedure di selezione e l'individuazione dei contingenti di personale, distinto per categorie, posizioni economiche ed aree, destinatari delle risorse finalizzate alla progressione orizzontale, si effettuano annualmente previa contrattazione decentrata, in relazione alle risorse disponibili nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane, per la produttività ed il miglioramento dei servizi destinate annualmente anch'esse in sede di contrattazione.
3. Ai fini della progressione economica si utilizza la metodologia di valutazione di cui all'allegato "A" del presente contratto.

| |
|--|
| Alla progressione economica orizzontale si accede mediante procedura selettiva. |
| |
| Sono ammessi a partecipare alla selezione per la progressione economica orizzontale i dipendenti che |
| abbiano maturato un'anzianità di servizio nella categoria con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di almeno due anni; |
| Qualora due o più dipendenti nella medesima graduatoria si trovino in condizioni di pari punteggio e soltanto una parte di essi possano accedere alla progressione, si utilizzano i seguenti ulteriori criteri di precedenza nell'ordine indicato: |
| |
| a) Anzianità di servizio maturata nella categoria; |
| b) Titolo di studio; |
| c) Anzianità di servizio complessivo nella pubblica amministrazione; |
| d) Trovarsi nella prima posizione economica della propria categoria; |
| e) Aver effettuato l'ultima progressione economica più indietro nel tempo; |
| f) Trovarsi in posizione economica più bassa. |

Le procedure previste per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sono le seguenti:

- per ogni tipologia di passaggio verrà pubblicato nell'Albo Pretorio on-line e nel sito web dell'Ente per un tempo di 60 giorni, un avviso pubblico nel quale saranno indicati i titoli e le anzianità richieste e/o valutabili, l'eventuale modello di curriculum, la data entro la quale deve essere presentata la domanda e la documentazione necessaria;

- l'esame della documentazione e la stesura della graduatoria saranno effettuate entro i 60 giorni successivi alla data di scadenza di presentazione della documentazione dal Dirigente del Settore Gestione Risorse Umane;
 - le graduatorie saranno rese pubbliche mediante pubblicazione nell'Albo Pretorio on-line, sul sito web ed in apposito spazio per le comunicazioni sindacali e con comunicazione personale agli interessati;
 - ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata;
 - entro 10 giorni lavorativi decorrenti dalla data di ricezione della comunicazione personale, il dipendente, prima di attivare le altre procedure di contenzioso, potrà presentare ricorso interno;
 - il Dirigente del Settore Gestione Risorse Umane avrà 20 giorni di tempo per prendere in esame i ricorsi presentati e formulare la relativa risposta corredata delle eventuali correzioni o modifiche.
- Le parti stabiliscono che la metodologia di valutazione è individuata nell'apposito allegato "A" al presente contratto decentrato integrativo.

Art. 18

Attribuzione dei compensi per la produttività

L'erogazione del premio per la produttività collettiva di risultato è correlata ai risultati ottenuti nella realizzazione di programmi e corrisposto non oltre il mese di marzo dell'anno successivo secondo il sistema di valutazione che verrà approvato dall'Ente ai fini dell'adeguamento alle norme previste dal D.Lgs. 150/2009.

Art.19

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

Le parti concordano:

a. di incontrarsi a cadenza annuale per stabilire congiuntamente le linee, gli indirizzi, i criteri, gli obiettivi e i risultati da conseguire in materia di utilizzo delle risorse del fondo e la ripartizione delle stese fra le diverse finalità;

b. che le risorse destinate alla Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa, possono essere integrate dall'Ente qualora ricorra una delle ipotesi di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 1/4/1999, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggior onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio;

c. che le risorse riguardanti il fondo di incentivazione devono essere utilizzate per assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm. A tal fine, a decorrere dall'entrata in vigore del nuovo CCNL, si deve destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato (Art. 40 D.Lgs.165/2001);

d. che le risorse finanziarie vengono distribuite nel rispetto del principio di differenziazione degli incentivi;

e. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. (Art. 7 del D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett.b del D.Lgs 150/2009)

Art 20

Ai dipendenti non possono essere corrisposti incentivi diversi per le stesse finalità e per lo stesso titolo.

Letto, confermato e sottoscritto
Oristano.....

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

PRESIDENTE F.to _____

COMPONENTI F.to _____

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza sindacale unitaria F.to _____

Organizzazioni sindacali rappresentative

CISL/FPS F.to _____

CGIL/FP _____

UIL/FPL F.to _____

C.S.A. F.to _____

CONFSAL-DICCAP F.to _____