



# PROVINCIA DI ORISTANO

Verbale del 07/03/2016

## **SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA ANNO 2015**

In data 07/03/2016, alle ore 11,00, presso la sala Giunta della Provincia, la parte pubblica rappresentata dal Segretario Generale dott.ssa Luisa Orofino e la parte sindacale composta dalla R.S.U. Aziendale e dalle OO.SS. Territoriale, come da foglio presenze allegato, **sottoscrivono** l'accordo sulla destinazione delle risorse per il salario accessorio e sulla parte normativa. I contenuti dell'accordo vengono riportati negli allegati "A" e "B" al presente verbale.

### **Parte Pubblica**

**Il Presidente della delegazione**

Dott.ssa Luisa Orofino,

### **Parte Sindacale**

RSU

*Simone Lili  
Franco Autorelli  
Giovanni Antonio*

*Bellone  
Lidia Torres*

*MS*

OO.SS:

*Carlo Colonna (CISL)*

**Il Segretario verbalizzante**

*[Signature]*



## PROVINCIA DI ORISTANO

### CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNO 2015

#### Parte Normativa Accordo tra Amministrazione e Rappresentanze Sindacali

L'Amministrazione Provinciale, la R.S.U. della Provincia di Oristano e le OO.SS di categoria riunitesi in data 07/03/2016, presso la sede della Provincia,

#### CONCORDANO

Per la sottoscrizione del Contratto Integrativo Decentrato, riguardante la parte normativa, di seguito riportato

Proceduto  
Prof. Stucchi

Prof. Casarini

Co. S. P. S.  
M. S. S.  
B. S. S.

## Art.1

### DISPOSIZIONI PRELIMINARI-CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

La Provincia di Oristano ha approvato, con deliberazione G.P. n. 5 del 13/01/2011, il nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adeguando il proprio ordinamento alle disposizioni di cui al D Lgs. n. 150/2009.

La Provincia di Oristano, inoltre, ha approvato, con deliberazione G.P. n.114 del 5/07/2011, il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale del personale dipendente, conformemente a quanto disposto dall'art. 7 del DLgs. n. 150/2009.

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 CCDI o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

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.

*[Handwritten signatures and notes in blue ink at the bottom of the page. One signature is clearly legible as "Piero Antonello". Other notes include "Aut. 10" and "Mite Person".]*









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

*Handwritten signature*

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.

*Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*



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:

**a) 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.

*Blau*

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.

**b) 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.

*Finke*

*Finke*

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.

*me*

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).

*colle*

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

**c) maneggio valori:**

E' attribuita l'indennità di maneggio valori al personale adibito in via continuativa ai servizi che comportano maneggio valori di cassa, 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;

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signatures]*



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.

#### **d)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.

#### **e) specifiche responsabilità:**

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B – C e D

Le parti concordano che per specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B – C e D, debbano intendersi i casi e le fattispecie già previste e disciplinate dall'art.17 comma 2 lett.(f) del CCNL 01/04/1999 e dal Contratto integrativo aziendale e quindi le responsabilità di un ufficio/servizio, il coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, ovvero di dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne, nonché il conferimento di incarichi di responsabilità o compiti specificati nella tabella successiva, affidati dal dirigente di riferimento.

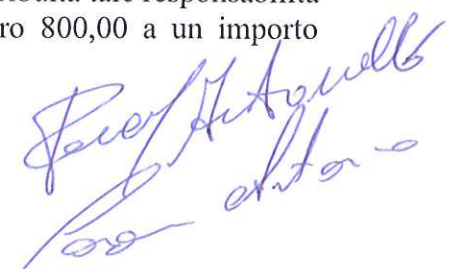
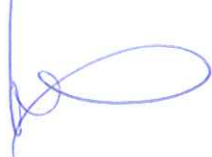
Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B-C e D. I dirigenti dovranno normalmente formalizzare gli incarichi entro il mese di dicembre dell'anno precedente l'incarico che dovrà essere di durata annuale; gli incarichi avranno validità normalmente dal 1 Gennaio al 31 Dicembre, il pagamento del compenso avrà cadenza semestrale.

La corresponsione dei compensi di cui al presente articolo è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso dei requisiti professionali previsti. Il Dirigente provvede alla verifica continua dell'effettivo svolgimento dell'incarico di specifica responsabilità assegnato.

Nel caso di incarico limitato nel tempo (minore di 12 mesi) i compensi annui previsti saranno riferiti ai dodicesimi in funzione dei mesi di incarico.

Al personale delle categorie **B – C e D** cui sia stata formalmente attribuita tale responsabilità spetta un compenso annuo lordo da un importo minimo di Euro 800,00 a un importo massimo di Euro 2.500,00 secondo la seguente gradazione.

Cat. B da € 800,00 a € 1.200,00





Cat. C	da € 1.600,00 a	€ 2.000,00
Cat. D	da € 2.000,00 a	€ 2.500,00

Gli importi sopraindicati, verranno rideterminati proporzionalmente sulla base della disponibilità, risultante dalla ripartizione del fondo.

I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B - C e D e la corresponsione dei compensi assegnati sono di massima associati come sotto riportato, i relativi compensi annui, dovranno essere determinati, graduandoli nell'ambito degli incarichi affidati e dei requisiti, secondo la seguente tabella:

Compiti di massima che comportano specifiche responsabilità	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Dirigente di Settore per: - Coordinamento, formalmente affidato, di personale di qualifica pari o inferiore. - Responsabilità di specifiche attività lavorative comportanti responsabilità e operatività finalizzate al conseguimento di risultati di rilevanti comparti operativi nel Settore di appartenenza.	1 requisito € 800,00  2 requisiti € 1.200,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Dirigente di Settore per : - Coordinamento, formalmente affidato, di personale di qualifica pari o inferiore. - Responsabilità correlata a rischio, conseguente all'incarico conferito, per chiamata personale in giudizio penale e/o civile. - Affidamento di procedimenti tecnico/amministrativi di particolare complessità. - Responsabilità di specifiche attività lavorative comportanti responsabilità e finalizzate al conseguimento di risultati unitari e specifici nei comparti operativi del Settore di appartenenza.	1 requisito € 1.600,00  2 requisiti € 1.700,00  3 requisiti € 1.800,00  4 requisiti € 2.000,00
Responsabilità riferite a personale di categoria D, individuate dal Dirigente di Settore per : - Responsabilità di un Servizio e/o Ufficio e/o Zona ; - Responsabilità correlata a rischio, conseguente all'incarico conferito, per chiamata personale in giudizio penale e/o civile. - Responsabilità per coordinamento di personale formalmente affidato, di qualifica pari o inferiore finalizzata al conseguimento di risultati unitari e specifici. - Affidamento di procedimenti tecnico/amministrativi innovativi e di particolare complessità. - Responsabilità di procedimenti amministrativi ex L.241/90 e s.m. implicanti concorso decisionale diretto .	1 requisito € 2.000,00  2 requisiti € 2.100,00  3 requisiti € 2.200,00  4 requisiti € 2.300,00  5 requisiti € 2.500,00

*Handwritten notes in blue ink:*  
 - "Pelle" (written vertically)  
 - "Pelle" (written vertically)  
 - "m" (written vertically)  
 - "Calle" (written vertically)

**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:**

*Handwritten signatures and notes in blue ink:*  
 - A large signature on the left.  
 - A signature in the middle.  
 - "Adote Tabour" written above a signature.  
 - "Autopubb" written above a signature.  
 - "Caton" written below a signature.



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 al personale stabilmente addetto all'archiviazione elettronica, sulla base di specifica individuazione del 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.....

*Bleue*

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.....

*Bl*

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

Le risorse del fondo per la progettazione e l'innovazione ai sensi degli articoli 13 e 13 bis del D.L. 24 giugno 2014, n.90, convertito dalla legge 11/08/2014, n.114 che ha modificato le disposizioni di cui al D.Lgs. 163/2006, transitano nel fondo ai sensi dell'art.15, comma 1 lett. K, parimenti alla quota degli onorari per gli avvocati ( art. 27 ccnl 14.9.2000) e sono liquidati in base a specifica regolamentazione della Provincia di Oristano.

Si da atto che, relativamente agli incentivi ex art.93 del d. lgs. 163/2006, commi da 7-bis a 7-quinquies, per le attività svolte fino al 19/08/2014 si applica il regolamento previgente ad eccezione delle attività compiute dal 25/06/2014 al 18/08/2014 che esclude l'incentivazione per le attività

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
Salute Personale

*[Vertical Signature]*



compiute dal personale con qualifica dirigenziale.

### Art. 13

## AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Le parti danno atto che, per l'individuazione e la pesatura delle posizioni organizzative, nonché di valutazione del risultato e per il riconoscimento dell'Alta Professionalità ai dipendenti iscritti agli albi professionali quali ad esempio quelli di giornalista e avvocato ci si avvarrà delle disposizioni di cui alla deliberazione n. 114 del 05/07/2011.

### Art.14

## 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. 15

### COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.

La Provincia di Oristano ha costituito 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. 16

### 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.

*Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including the name "Colac" and other illegible signatures.*

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. 17

#### ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI PER LA PRODUTTIVITA'

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 di cui alla deliberazione G.P. N 114 del 05/07/2011.

*Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including the name "Roberto Ressou" and other illegible signatures.*



Art.18

UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPT DELLE RISORSE UMANE E  
PER LA PRODUTTIVITA' (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 19

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

Letto, confermato e sottoscritto

Oristano. 7. MARZO 2016

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

PRESIDENTE [Signature]

COMPONENTI \_\_\_\_\_

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza sindacale unitaria [Signature]

Organizzazioni sindacali rappresentative

CISL/FPS [Signature]

CGIL/FP \_\_\_\_\_

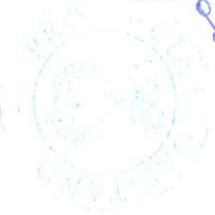
UIL/FPL \_\_\_\_\_

A.L.C.B

Accordo Utilizzo 2015

DESCRIZIONE	Fonte finanziamento	
CCNL 01/04/1999- Art. 17 c. 2 lett.b- Progressioni Orizzontali	Risorse stabili	€ 182.707,03
CCNL Art.33 c. 4 - Indennità comparto	Risorse stabili	€ 133.429,82
CCNL 01/04/1999 -Retribuzione di Posizione -Art. 17 c. 2 lett.c)	Risorse stabili	€ 199.811,39
CCNL 01/04/1999 Art. 17 c. 2 lett.d)-indennità rischio	Risorse stabili	€ 23.081,64
CCNL 01/04/1999 Art. 17c.lett.e)- indennità di disagio	Risorse stabili	€ 510,00
CCNL 01/04/1999 Art. 17 c. 2 lett.d)-indennità maneggio valori	Risorse stabili	€ 500,00
CCNL 01/04/1999 Art. 17c.lett.f)- indennità Specifiche Responsabilità	Risorse stabili	€ 19.480,77
CCNL 01/04/1999 Art.32 c.7 - indennità Alte Professionalità	Risorse stabili	€ 46.000,00
CCNL 01/04/1999 Art. 17 c. 2 lett.d)-indennità reperibilità	Risorse stabili	€ 27.715,71
<b>Economie anno 2014-Somme accantonate per contenzioso su specifiche responsabilità</b>	<b>TOTALE</b>	<b>€ 633.236,36</b>
CCNL 01/04/1999 Art.17 c.2 lett.a) -Produttività e risultato		€ 690.879,05
<b>TOTALE Fondo 2015</b>		<b>€ 1.324.115,41</b>

*[Handwritten signatures and notes in blue ink]*



*[Handwritten signature in blue ink]*