

COMUNE di ARITZO

Provincia di Nuoro

-----000-----

ACCORDO DEFINITIVO

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE

PER GLI ANNI 1998 - 2001

Art.	Oggetto	Pag.
1	DISPOSIZIONI PRELIMINARI	2
2	CAMPO DI APPLICAZIONE	2
3	DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO	2
4	NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI	2
5	FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	3
6	MATERIE E ISTITUTI DEL CCDA (ART. 4 CCNL)	4
7	INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E CONFERIMENTO INCARICHI	5
8	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO	7
9	QUANTIFICAZIONE E CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO	8
10	QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER L'ANNO 1999	11
11	QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER L'ANNO 2000	11
12	QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER L'ANNO 2001	12
13	UTILIZZO DELLE RISORSE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	12
14	PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E DI RISULTATO	12
15	INDENNITÀ DI TURNO, REPERIBILITÀ, RISCHIO E MANEGGIO VALORI	15
16	INDENNITÀ DI DISAGIO	18
17	INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ	19
18	APPLICAZIONE DELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	20
19	PROFILI PROFESSIONALI NON INDIVIDUATI NELL'ALLEGATO "A" AL CCNL SULLA CLASSIFICAZIONE	21
20	PERCORSI INTERNI ALLE CATEGORIE (PROGRESSIONE ORIZZONTALE)	22
21	PASSAGGI FRA CATEGORIE (SVILUPPO VERTICALE)	22
22	SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE (ART. 6 CCNL 31.03.1999 - CLASSIFICAZIONE)	23
23	ISTITUZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE O SERVIZIO DI CONTROLLO INTERNO	24
24	ORARIO DI LAVORO	24
25	SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	24
26	SERVIZIO MENSA	24
27	COBERTURA ASSICURATIVA	25
28	PATROCINIO LEGALE	26
29	PARI OPPORTUNITÀ	27
30	IMPEGNI TRA LE PARTI E DICHIARAZIONI CONGIUNTE	27

Per la Parte Pubblica
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

DISSA ROCCANNA (AI)

Per la Parte Sindacale
IL DELEGATO DEL SEGRETARIATO GENERALE FPS CISL DI NUORO (SALVATORE MANCA)

Soluzioni

Per la Parte Sindacale
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
LOI PIROKO

Handwritten signature

ART.1 DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Ai sensi del punto 2, Assetti Contrattuali, n. 3 del protocollo Governo - Parti Sociali del 23 luglio 1993, alla contrattazione aziendale è attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dal CCNL AA.LL. 1998 - 2001, firmato in data 01.04.1999, dal CCNL sulla revisione della classificazione del personale, firmato il 31.03.1999 e dal D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

L'accordo aziendale in attuazione della funzione negoziale di cui sopra è stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.), e dalle corrispondenti strutture sindacali territorialmente competenti firmatarie del CCNL AA.LL. 1998 - 2001 ed ha durata quadriennale.

Il presente C.C.D.I.A. non è in contrasto con vincoli risultanti dai CC.CC.NN. e non comporta oneri non previsti rispetto a quanto indicato nell'art. 4 comma 1, del C.C.N.L. 1998/2001, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5 e dall'art. 16 del C.C.N.L. 1998/2001, come integrati e modificati dall'art. 48 del CCNL 14/09/2000 ed art. 4 CCNL 05/10/2001 (*Risorse aggrivate*). A tal fine saranno quantificate ed immediatamente assegnate ai relativi fondi, le risorse aggiuntive di cui al comma precedente, individuate con precisione nella scheda economica che fa parte integrante del presente C.C.D.I.A.

ART.2 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale disciplina i rapporti tra l'amministrazione comunale di Aritzo ed i lavoratori dipendenti, sia a tempo determinato o indeterminato, tempo pieno o part-time, salvo clausole speciali per tali tipi di rapporti. Il contratto collettivo decentrato integrativo si applica con effetto immediato.

Qualora insorgano controversie sulla interpretazione dei ccnl, la parte pubblica e la parte sindacale attivano le procedure di raffreddamento dei conflitti inviando alla Delegazione Trattante Nazionale, in base all'art. 13 del ccnl 94/97 e dell'articolo 49 del d.lgs 165/2001, richiesta scritta con lettera raccomandata che deve contenere una descrizione completa dei fatti e degli elementi di diritto, inoltre essa deve fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi. L'eventuale accordo, delle parti che li hanno sottoscritti, stipulato con le procedure previste dall'art. 47 del medesimo D.lgs 165/2001, sostituisce la clausola o la controversia in questione nella vigenza contrattuale.

Su base aziendale, la sede unica di interpretazione autentica del contratto o parti di essa 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.3 DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale concerne il periodo 1° gennaio 1998 - 31 dicembre 2001, ha durata quadriennale, come da Contratto Nazionale, ed è valido dal 1° gennaio 1999 per la parte economica.

Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione s'intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziati, in seguito al controllo sulla compatibilità dei costi del

PER LA PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
(D.S.SA ROSANNA LAI)

PER LA PARTE SINDACALE
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS CISL DI
NUORO
(SALVATORE MANCA)
Soluzione Manca

PER LA PARTE SINDACALE
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
(UNA PIRO)

CCDIA, da parte dell'Organo di Revisione o dai Nuclei Di Valutazione o dal Servizio Di Controllo Interno, che deve avvenire entro 5 giorni dalla sua definizione da parte della Delegazione Trattante. Trascorsi 15 giorni senza rilievo, l'Organo di Governo dell'Ente autorizza il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo. Il presente C.C.D.I.A. si attua nei 30 gg. successivi, ai sensi del C.C.N.L. 1998/2001.

Il presente CCDIA è pubblicato all'albo pretorio per pubblicità dichiarativa e per mera efficacia probatoria. esso ha valore di legge tra le parti stipulanti. Gli uffici e i servizi dell'ente attuano le decisioni delle parti definite in CCDIA senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il presente immediatamente esecutivo dopo la stipula.

Atti, decisioni, applicazioni e/o omissioni, adottati in difformità al presente contratto ed a quello nazionale, dovranno avere un peso negativo determinante per la valutazione della prestazione e della professionalità.

In prima applicazione, prima dell'adozione degli atti esecutivi su ogni singola previsione contrattuale integrativa, si attiveranno apposite riunioni della Delegazione Trattante per verificare la rispondenza di tali atti ai patti contrattuali.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale di lavoro alla scadenza si proroga tacitamente, qualora non sia intervenuta disdetta scritta da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza. In tal caso le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo decentrato. Con la stessa anticipazione temporale sono presentate le piattaforme.

Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

E' possibile procedere, in accordo, tra le parti ed in qualsiasi momento, alla definizione o rettifica di aspetti contrattuali, riconducibili al livello decentrato, con le stesse procedure previste per la stipula del Ccdia

Per le verifiche sui singoli istituti di cui alle clausole successive, le parti fanno richiamo specifico a tempi e modalità sui singoli istituti e, comunque, è effettuato un bilancio ad un anno dalla stipula del presente contratto, in una seduta formale di delegazione trattante.

ART.4 NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Le parti, preso atto e confermato l'accordo definito dalle parti, quale atto propedeutico circa la garanzia e la tutela dei servizi pubblici essenziali, in caso di esercizio del diritto di sciopero da parte degli uffici e dei servizi dell'ente, come riportato dal precedente accordo, tuttora vigente, rammentano che:

1. Vanno individuati e garantiti i servizi che già sono erogati in regime di ordinarietà senza inserire altre attività che non sono normalmente esplesate;
2. Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali tali da richiedere la ripresa del servizio;

Per la Parte Sindacale
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
(1041 PREROG.)

PER LA PARTE SINDACALE
NUOVO
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS CIGL DI

(SALVATORE MANCA)

Salvatore Manca

PER LA PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

(D.SSA ROSANNA LAI)

Rosanna Lai

3. I servizi essenziali e di pronta reperibilità vanno garantiti anche durante i periodi di sciopero;
4. Sarà garantita un'obiettiva turnazione del personale comandato ad assicurare i servizi essenziali salvaguardando ferie, riposi programmati e assemblee;
5. Le professionalità e le qualifiche che costituiscono i contingenti di personale che saranno esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi pubblici essenziali vanno preventivamente individuate;
6. I nominativi dovranno essere comunicati dall'amministrazione alle OO.SS. ed ai singoli dipendenti interessati cinque giorni prima dello sciopero. Questi ultimi possono chiedere, entro le successive 24 ore, di essere sostituiti in quanto intendono aderire allo sciopero.
7. I lavoratori esonerati dallo sciopero e che garantiscono i servizi pubblici essenziali hanno diritto alla retribuzione piena.

Per quanto non previsto dal presente accordo si rimanda alle norme del C.C.N.L.

ART.5 FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le parti convengono che:

1. La formazione del personale costituisce strumento decisivo per affrontare i processi di riforma dell'attività amministrativa, con particolare riguardo al tema dell'informazione agli utenti; per il migliore assolvimento delle finalità istituzionali, avviate con il processo di riforma dal provvedimento "Bassanini", e far fronte ai necessari processi di riordinamento e di ristrutturazione organizzativa, nonché al fine di favorire i nuovi modelli di inquadramento professionale derivanti dalla nuova classificazione del personale;
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;
3. L'amministrazione s'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'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. L'amministrazione s'impegna ad avviare, attraverso un significativo intervento dei finanziamenti già esistenti, degli appositi corsi di formazione e di aggiornamento professionale, finalizzati alla progressione dello sviluppo orizzontale e verticale della carriera;
5. In conformità a quanto previsto dal protocollo d'intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997 e dalla legge regionale 23.05.1997, n. 19, l'amministrazione dovrà prevedere,

PER LA PARTE SINDACALE
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
(LUIGI PIERO)

PER LA PARTE SINDACALE
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS CISL DI
NUORO
(SALVATORE MANCA)
Sobucchi M...

PER LA PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA DELAGAZIONE TRATTANTE
(D.S.S. ROSAMINA LAI)

ogni anno e per il quadriennio 1998 - 2001, almeno l'1% della spesa complessiva del personale e il 20% del finanziamento regionale;

6. Nel novembre di ogni anno, nell'ambito della discussione sul piano occupazionale, l'amministrazione dovrà individuare i corsi di formazione e di aggiornamento del personale relativi all'anno successivo, tenendo conto delle modifiche organizzative introdotte, ed approvare formalmente il piano di formazione proposto dai responsabili dei servizi in conferenze di servizio, che sarà realizzato con le varie modalità, nell'anno successivo, da ogni settore. In tale occasione saranno assegnate le risorse relative;

7. Per il perseguimento e l'applicazione della classificazione professionale del personale, le parti convengono sulla esigenza di avviare, attraverso un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti, degli appositi corsi di formazione e di aggiornamento professionale finalizzati alla progressione dello sviluppo orizzontale e verticale della carriera;

8. Si concorda infine che la formazione professionale è prioritariamente organizzata con partecipazione obbligatoria; il personale pertanto è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono interamente a carico dell'ente;

9. Gli attestati conseguiti nel corso di formazione dal singolo dipendente sono acquisiti dall'ufficio del personale che provvede ad aggiornare il curriculum professionale, e costituirà ad ogni effetto titolo da valutare nella progressione dello sviluppo orizzontale e verticale della nuova classificazione del personale;

10. Il programma dovrà prevedere almeno due livelli di formazione:

A) **1° livello, di tipo generale:** dovrà essere promosso un corso di formazione indirizzato a tutti i dipendenti, sulla struttura della Pubblica Amministrazione in relazione ai mutamenti legislativi che si sono susseguiti;

B) **2° livello di tipo specialistico:** la cui esecuzione è demandata al singolo settore, dovrà prevedere dei corsi specialistici attinenti alle materie ed agli obiettivi previsti nel PEG di settore.

ART.6 MATERIE E ISTITUTI DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (ART. 4 CCNL)

Il presente contratto collettivo integrativo regola le seguenti materie:

A) I criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;

B) I criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art 17, comma 2 lett. a);

PER LA PARTE SINDACALE
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
(G. PIRO)

PER LA PARTE SINDACALE
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS C.I.S.L. DI
NUORO
(SALVATORE MANCA)

PER LA PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA DEAGAZIONE TRATTANTE
(D. SASSA HOSANNA LAI)

C) Le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art 17, comma 2, lettere e), f), g);

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

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

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

G) Le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del dpr 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125 e da quanto previsto dall'art. 19 delle code contrattuali del 14.09.2000;

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

I) Le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22;

L) Le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.3 del d.lgs 165/2001;

M) I criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

La contrattazione collettiva decentrata integrata riguarda altresì le materie previste dall'art.16, comma 1, del CNL per la revisione del sistema di classificazione del personale;

1. Il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2 del CNL sulla nuova classificazione;

2. Modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14 del CNL sulla nuova classificazione del personale.

Decorati trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili, in accordo tra le parti, fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui alle lett. d), e), f) e m).

ART.7 INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E CONFERIMENTO INCARICHI

Preso atto che l'ente sta provvedendo:

PER LA PARTE SINDACALE
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
PIERRO

PER LA PARTE SINDACALE
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS CISL DI
NUORO
(SALVATORE MANCA)
Salvatore

PER LA PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
(D.SSA ROSANNA LAI)

1. A mettere in atto i principi di razionalizzazione previsti dal D.lgs. 165/2001 ed in particolare dagli artt. 4, 5, 6, 7, ed 8 e dal titolo II;

2. A realizzare i principi generali di organizzazione, in particolare gli artt. 1, 2, 3, 6, Titolo I°, Titolo II° capo III°, Titolo III° e Titolo IV° del D.lgs 165/2001;

3. Ad applicare le disposizioni previste dagli artt. 1, 2 del nuovo CCNL AA.LL. 1998 - 2001, firmato il 1° aprile 1999, e gli artt. 1 e 7 del CCNL sulla revisione della classificazione professionale, firmati il 31 marzo 1999;

Si concorda che, non appena ultimate le procedure di cui ai precedenti punti, l'amministrazione in data odierna (*Verbale n° 1 allegato al presente CCDI per farne parte integrante*), con il quale sono state stabilite le seguenti discipline:

1. Individuazione - valutazione delle posizioni organizzative e loro gradazione;

2. Criteri per il conferimento e revoca degli incarichi;

3. Valutazione degli incarichi ai fini della corresponsione del premio di risultato.

Si concorda altresì che:

1. Se il comune si convenziona con altro ente, per l'esercizio di funzioni amministrative o per l'espletamento associato dei servizi, ai responsabili degli uffici o dei servizi che svolgono le funzioni dirigenziali si applica, per il periodo di svolgimento delle funzioni, la disciplina dell'area delle posizioni organizzative e delle conseguente retribuzione di posizione e di risultato.

2. Fino alla concreta attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo e del successivo articolo 8 e secondo quanto previsto dagli artt. 8, 9, 10 ed 11 del CCNL sottoscritto in data 31.03.1999, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 273, comma 2, del T.U.E.L. n. 267/2000. Pertanto i dipendenti formalmente incaricati della responsabilità di servizio, nelle more, continueranno a percepire negli importi precedentemente prefissati, l'indennità in godimento fermo restando che la stessa indennità si intende assorbente delle indennità di posizione.

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria d appartenente all'area delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

2. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001, ad eccezione e dei compensi accessori espressamente esclusi dagli stessi CC.CC.NN.LL. (*ad esempio: compensi art. 18 L. 109/1994; lavoro straordinario elettorale; recupero evasione ict, ecc.*)(*art. 39 code contrattuali; art. 8 ccnl 2000/2001*)

1. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di £. 10.000.000 ad un massimo di £. 25.000.000 annui lordi per tredici mensilità applicando i criteri per la

Per la Parte Pubblica
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
(D.SSA ROSANNA MAI)

Per la Parte Sindacale
IL DELEGATO DEL SEGRETARIATO GENERALE FPS CISL DI
NUORO
SOLVATOR (SALVATORE MANCA)

Per la Parte Sindacale
R.S. IL COMUNE DI ARITZO
(LOI PIERO)

- gradazione delle posizioni allegati al presente CCDI.
- l'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del **10%** ad un massimo del **25%** della retribuzione di posizione attribuita. Essa sarà corrisposta previa applicazione del sistema di valutazione della retribuzione di risultato allegato al presente CCDI.

Si puntualizza che:

- Gli oneri relativi al pagamento di dette retribuzioni sono a carico del bilancio dell'ente, in attuazione dell'art. 51, commi 3.bis e 3.ter della legge 142/1990, come modificata dalla legge 191/1998, così come confermato dall'art. 273, comma 2, del Tuel n. 267/2000.

- L'amministrazione si impegna ad evitare ritardi nelle verifiche e negli adempimenti al fine di non causare danno patrimoniale ai dipendenti, rispetto a situazioni contrattuali incentivate. A tal fine si concorda che il nucleo di valutazione deve esprimere il giudizio sull'operato dei responsabili delle posizioni entro il **15 dicembre** di ogni anno. Qualora tale giudizio non sia espresso nei tempi stabiliti, gli eventuali interessi maturati per la tardiva liquidazione dell'indennità di risultato, sono a carico del nucleo di valutazione.

ART.9 QUANTIFICAZIONE E CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO

Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario si prende atto che lo stanziamento, determinato ai sensi dell'art. 14 del CCNL 01.04.1999, ascende a complessive **£. 11.574.340**

Procedimento di applicazione

Per le risorse destinate allo straordinario nel 1999 si concorda che:

- Le stesse non sono superiori a quelle massime correttamente calcolate ai sensi dell'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL 6/7/1995;

- Il tetto massimo è dato dal prodotto, ridotto poi del 15%, tra le ore medie pro capite (*max* 70), la quota oraria di straordinario in vigore ad agosto 1993 e il numero di dipendenti in servizio alla stessa data;

- Dal 01.01.1999, comunque, le risorse disponibili per lo straordinario non possono essere superiori a quelle già destinate nell'anno 1998, detratte quelle riferite agli ex VII livelli cui sarà attribuita l'indennità di posizione organizzativa; le somme residue devono essere riportate all'interno del fondo di cui all'art. 15 del CCNL;

- Il limite può essere superato solo per disponibilità derivanti da leggi o per fronteggiare eventi eccezionali (*con risorse aggiuntive*);

- Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro;

- Le prestazioni di lavoro straordinario, anche eccedenti i predetti limiti, possono dar luogo, a domanda del dipendente, a riposo compensativo da usufruire nel mese successivo.

PER LA PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
GIUSSA ROSMINA (MI)

PER LA PARTE SINDACALE
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS Cisl di
NUORO
(SALVATORE MANCA)
Salvatore

PER LA PARTE SINDACALE
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
(LOI PIERO)

- Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere espletate solo se autorizzate, nei limiti concordati, dal responsabile del servizio della struttura organizzativa.

Le parti in apposita sessione individueranno le soluzioni per una stabile riduzione. I relativi risparmi andranno ad alimentare le risorse complessive disponibili per la contrattazione integrativa.

Dal 31.12.1999 il limite massimo individuale è rideterminato in 180 ore e le risorse destinate allo straordinario sono ulteriormente ridotte del 3%. I risparmi derivanti dalla applicazione della presente riduzione confluiscono nelle risorse di cui all'art. 15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

Le risorse determinate debbono essere ripartite ed attribuite ai settori o strutture organizzative all'interno dei rispettivi P.E.G. assegnati, con le seguenti modalità:

A) il 60 % delle risorse ad ogni struttura organizzativa o settore in misura proporzionale al personale in servizio;

B) il 40% in relazione alle caratteristiche del servizio da erogare, che comporta un documentabile inevitabile ricorso al lavoro straordinario, avendo stabilito l'impercorsibilità di altre forme contrattuali.

Le parti si impegnano a verificare con cadenza trimestrale l'utilizzo corretto del lavoro straordinario e dei budget assegnati.

L'effettuazione dello straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del capo area, e dovrà essere debitamente motivata; all'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

Il recupero, in luogo del pagamento, delle ore di straordinario è facoltà del dipendente; l'amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

Ai fini della progressiva e stabile riduzione del ricorso allo straordinario, la parte pubblica, in modo trasparente, si impegna a:

A) Effettuare le opportune rilevazioni dei carichi di lavoro attribuiti ai settori e ai singoli dipendenti, al fine di apportare gli opportuni correttivi per il loro riequilibrio;

B) Controllare trimestralmente il ricorso allo straordinario, attraverso la predisposizione di una scheda apposita.

Tutte le risorse previste e non utilizzate nell'anno di competenza sono rese disponibili nell'esercizio successivo e confluiranno ad incrementare il fondo per la produttività collettiva di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999. Si precisa che il budget per lavoro straordinario assegnato ad un'unità organizzativa e non utilizzato, sarà riassegnato alla stessa unità organizzativa che ha realizzato il risparmio.

Si concorda infine che le parti prendono atto delle nuove disposizioni concernenti il lavoro straordinario previste dall'art. 38 - 38bis e 39 delle code contrattuali del 14.09.2000 che di seguito si riportano:

PER LA PARTE SINDACALE
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
(LOI PIERO)

PER LA PARTE SINDACALE
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS C/SL DI
NUOVO
(SALVATORE MANCA)
SOLVIGNO

PER LA PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
(D.SSA RINSAIWA LAI)

<ART. 38 CCNL 14.09.2000>

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del cni dell'1.4.1999 può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. b) incrementata del rateo della 13^a mensilità.

5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

8. La disciplina del presente articolo e del successivo art.39 integrano quella dell'art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

<ART. 38 BIS CCNL 14.09.2000>

1. al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. l'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. a livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuare l'utilizzazione, nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive,

Per la Parte Pubblica
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
(D.SSA ROGANNA LAM)

Per la Parte Sindacale
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS CISL DI
NUORO
(SALVATORE MANCA)

Per la Parte Sindacale
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
R. JOI PIERO

- anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati, le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario sono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

<ART. 39 CCNL 14.09.2000>

1. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
2. Gli enti provvedono a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario per consultazioni elettorali o referendarie anche per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999. Tali risorse sono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 dello stesso CCNL e, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione, analogamente si procede nei casi di cui all'art. 14, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999.

Le risorse da destinare all'attuazione della nuova classificazione del personale ed al miglioramento della produttività sono state preventivamente quantificate dal responsabile del servizio finanziario - "Gestione del personale" con propria determinazione n. 12 del 31.12.1999, in complessive £. 46.752.952, di cui £. 35.554.571 quale fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività determinato ai sensi dell'art. 15 del CCNL 01.04.2000 e £. 11.198.381 quale quota del salario accessorio di anni precedenti non impegnato nei rispettivi esercizi finanziari e riassegnato, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL 01.04.1999, ad integrazione dei fondi dell'anno successivo.

**ART.10
QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER LA CONTRAZIONE INTEGRATIVA
(ART. 15 CCNL AALL. 1998 - 2001)
ANNO 1999**

Le risorse da destinare all'attuazione della nuova classificazione del personale ed al miglioramento della produttività sono state preventivamente quantificate dal responsabile del servizio finanziario - "Gestione del personale" con propria determinazione n. 12 del 31.12.1999, in complessive £. 46.752.952, di cui £. 35.554.571 quale fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività determinato ai sensi dell'art. 15 del CCNL 01.04.2000 e £. 11.198.381 quale quota del salario accessorio di anni precedenti non impegnato nei rispettivi esercizi finanziari e riassegnato, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL 01.04.1999, ad integrazione dei fondi dell'anno successivo.

Si specifica comunque che l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento di quelli esistenti comporta lo stanziamento delle risorse aggiuntive necessarie nell'ambito del bilancio per sostenere i maggiori oneri dell'incremento delle dotazioni organiche o dell'incremento del salario accessorio.

**ART.11
QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER LA CONTRAZIONE INTEGRATIVA
(ART. 15 CCNL AALL. 1998 - 2001)
ANNO 2000**

Le risorse da destinare all'attuazione della nuova classificazione del personale ed al miglioramento della produttività sono state preventivamente quantificate dal responsabile del servizio finanziario - "Gestione del personale" con propria determinazione n. 31 del 21.12.2000, in complessive £. 66.282.923, di cui £. 32.599.631 quale fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività determinato ai sensi dell'art. 15 del CCNL 01.04.2000 e £. 33.683.292 (importo comprensivo delle economie conseguite sul fondo per compensi lavoro straordinario ex art. 14 CCNL 01.04.1999 anno 1999) quale quota del salario accessorio di anni precedenti non impegnato nei rispettivi esercizi finanziari e riassegnato, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 07.06.1995 e dell'art. 17, comma 5, del CCNL 01.04.1999, ad integrazione dei fondi dell'anno successivo.

PER LA PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
D. SSA ROSANNA LANI

PER LA PARTE SINDACALE
NUORO
IL DELEGATO DEL SEGRETARIATO GENERALE FPS CISL DI
(SALVATORE MANCA)
S. S. S. S.

PER LA PARTE SINDACALE
R. S. U. COMUNE DI ARITZO
(DOTT. PIERO)

ART.12
QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
(ART. 15 CCNL AALL. 1998 - 2001)
anno 2001

Le risorse da destinare all'attuazione della nuova classificazione del personale ed al miglioramento della produttività sono state preventivamente quantificate dal responsabile del servizio finanziario - "gestione del personale" con propria determinazione n. **21** del **19.12.2000**, in complessive £.85.661.938, di cui £. **49.295.072** quale fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività determinato ai sensi dell'art. 15 del CCNL 01.04.2000 e £. **36.366.866** (importo comprensivo delle economie conseguite sul fondo per compensi lavoro straordinario ex art. 14 CCNL 01.04.1999 anno 2000) quale quota del salario accessorio di anni precedenti non impegnato nei rispettivi esercizi finanziari e riassegnato, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 07.06.1995 e dell'art. 17, comma 5, del CCNL 01.04.1999, ad integrazione dei fondi dell'anno successivo.

art.13
utilizzo delle risorse della contrattazione integrativa
(art. 17 del ccl 01.04.1999)

Preliminarmente si precisa, come da norma contrattuale, che:

Tutte le quantità economiche delle risorse destinate alle diverse utilizzazioni sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa, con obbligo della firma tra le parti. (In presenza di atto unilaterale dell'amministrazione o del dirigente si attiveranno le procedure previste dall'art.28 della legge 300/1970, in base agli artt. 63 e 64 bis del D.lgs. 165/2001).

Si stabilisce che

Per gli anni **1999** e sino al **31 dicembre 2001** si ritiene prioritario valorizzare e riconoscere competenze e professionalità presenti all'interno dell'ente, mortificate dall'appiattimento della carriera e gravate da continue competenze e deleghe, a seguito del processo di riforma in atto, ciò consentirà di realizzare:

- A) Una prima risposta per il soddisfacimento delle aspettative dei lavoratori;
- B) L'elevazione della qualità dei servizi e delle prestazioni;
- C) Una seria trasparenza nelle procedure, che si tradurranno nella visibilità del rapporto tra investimenti di risorse di risultati.

Le parti concordano che le risorse di cui all'art. 15, per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, costituiscono lo strumento principale del sistema di incentivazione per i lavoratori dipendenti, nonché formale riconoscimento dal punto di vista giuridico professionale della prestazione resa; per tali motivi le parti si impegnano ai fini della corretta ed equa gestione ed erogazione del salario accessorio;

per tanto, per rendere efficace e partecipata la programmazione della spesa per la corresponsione del trattamento accessorio della retribuzione e dello sviluppo della carriera, le parti concordano di incontrarsi a cadenza annuale, in occasione della stesura da parte degli organi competenti del conto consuntivo, non oltre il **30 aprile**, e del bilancio

Per la Parte Pubblica
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
(D.SSA ROSANNA LAI)

Per la Parte Sindacale
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS CISL DI
NUORO
(SALVATORE MANCA)

Per la Parte Sindacale
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
(LOI PIERO)

- preventivo, non oltre il **10 ottobre**, per stabilire congiuntamente le linee, gli indirizzi, gli obiettivi, e i risultati da conseguire in materia di politica del personale con criteri di priorità;
- ferme restando le disposizioni di cui agli artt. 14, 15, 16, del CCNL, le parti convengono che la quantificazione delle risorse debba avvenire non oltre il **20 ottobre** di ogni anno, per l'anno successivo;
- Al Nucleo di valutazione o di Controllo Interno è attribuita la competenza per il monitoraggio della spesa.

S concorda un vincolo di carattere generale:

Come da espressa previsione contrattuale tutte le risorse quantificate ai sensi degli artt. 14, 15, 16, e non utilizzate nell'anno di riferimento, vanno riassegnate automaticamente nell'esercizio successivo per alimentare le risorse dell'art. 15.

S prende atto che l'assegnazione del budget ad ogni settore, per l'applicazione delle varie disposizioni contrattuali, dovrà seguire le stesse procedure e i tempi di assegnazione del PEG o POR.

utilizzo delle risorse

si stabilisce che le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono utilizzate per:

- 1) erogare compensi diretti a migliorare produttività e servizi, correlati al merito e all'impegno e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione nella realizzazione di:
 - A) effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi mediante la realizzazione di piani di attività;
 - B) progetti strumentali e di risultato, basati su sistemi di programmazione e di controllo qualitativo e quantitativo;
- l'importo assegnato per il finanziamento delle precedenti lettere a) e b) viene convenuto in complessive **£. Zero** per gli anni 1999-2000-2001, avuto riguardo della mancata istituzione del sistema di valutazione permanente di verifica dei risultati.

- 2) Costituire il fondo per la progressione economica nelle categorie. l'entità del fondo, decisa in contrattazione integrativa, viene fissata in **£. 16.499.167** quale tetto massimo di spesa annua a regime per le progressioni attribuibili fino al **31.12.2001**. Considerato che la decorrenza delle progressioni avverrà dal **01.01.2000** (vedi successivo art. 20), la dotazione totale del predetto fondo per il triennio 1999/2001 sarà di complessive **£. 32.998.334**, così distinta: **£. 16.499.167** per ciascuno degli anni 2000 e 2001. Si da atto che restano acquisite al fondo le eventuali risorse già attribuite per la progressione orizzontale che si renderanno disponibili in caso di cessazione dal servizio o progressioni verticali;

- 3) Il pagamento delle indennità di maneggio valori, secondo le modalità stabilite nel successivo art. 15, **£. zero** avuto riguardo della mancata nomina per gli anni 1999-2000-2001 dell'economista;

- 4) Il pagamento delle indennità di rischio in complessive lire **4.160.000**, di cui £.960.000 per l'anno 1999, £. 1.280.000 per l'anno 2000 e £. 1.920.000 per l'anno 2001;

- 5) Compensare, secondo le previsioni dell'art. 16, l'esercizio di attività del personale delle categorie a, b e c che comportano particolari disagi, per una somma complessiva di **£.**

Per la Parte Sindacale
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
(LOI PIERO)

Per la Parte Sindacale
NUORO
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS CISL DI
(SALVATORE MANCA)
Scalvatore

Per la Parte Pubblica
IL PRESIDENTE DELLA PIÙ AZIONE TRATTANTE
(D.SSA ROSANNA LAI)

25.200.000 di cui £. 8.400.000 per l'anno 1999, £. 8.400.000 per l'anno 2000 e £. 10.200.000 quale stanziamento a regime per il 2001;

6) Compensare, ai sensi dell'art. 17, l'esercizio di compiti di particolare responsabilità del personale delle categorie b, c, quanto non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del ccnl 31.03.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria d, cui non sono attribuite funzioni delle posizioni organizzative, per un massimo individuale di £. 2.000.000 annue, con uno stanziamento complessivo di £. 28.920.548, di cui £. 9.600.000 per il 1999, £. 9.600.000 per il 2000 e £. 9.720.548 per il 2001;

7) Pagare i Led in godimento, la cui spesa per il triennio 1999/2001 assomma a complessive £.19.932.000, così distinta: £. 6.644.000 per il 1999, £. 6.644.000 per ciascuno degli anni 2000 e 2001.

Tenuto conto di quanto sopra convenuto, l'utilizzo delle risorse di cui al presente articolo risulta schematizzato nel seguente prospetto:

Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività' (art. 17 ccnl 1.4.1999)			
ripartizione fondi risorse economiche triennio 1999 - 2001			
riterm. art. ccnl	1999	2000	2001
15	Fondo complessivo politiche risorse umane e produttività		
	46.752.952	66.282.923	85.661.938
17/b	Fondo per corrispondere incrementi retributivi per progressione di categoria		
	6.644.000	6.644.000	6.644.000
	Risorse già destinate per led (somme già erogate)		
			16.499.167
	Progressioni anno precedente		
			16.499.167
	Risorse disponibili per progressioni orizzontali		
			16.499.167
	Risorse per altre finalità		
	6.644.000	23.143.167	23.143.167
	di cui:		
17/a	Produttività		
17/d	Indennità di rischio e orario notturno		
17/d	indennità maneggio valori		
17/e	indennità per condizioni particolarmente disagiate		
17/f	indennità per specifiche responsabilità categorie a, b, c		
	8.400.000	8.400.000	8.400.000
	9.600.000	9.600.000	9.720.548
	d (da erogare)		
	18.000.000	18.000.000	18.120.548
	sommano.....		
	21.108.952	25.139.756	44.398.223
	Residue disponibilità.....		
	46.752.952	66.282.923	85.661.938
	totali ----->		

PER LA PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
D. SSA ROMANNA LAI

PER LA PARTE SINDACALE
IL DELEGATO DEL SEGRETARIATO GENERALE FPS CISL DI
NUORO
(SALVATORE MANCA)

PER LA PARTE SINDACALE
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
(L. PIERO)

ART.14 PRODUTTIVITA' COLLETTIVA DI RISULTATO

Premessa

Al fine di incentivare la produttività del lavoro è istituito un premio di produttività collettiva di risultato.

L'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e di competitività dell'ente, che deve divenire un vera e propria azienda che produce servizi, per rispondere in tempi rapidi alle necessità dei cittadini utenti, coinvolgendo tutti i lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità.

Ai risultati conseguiti nella realizzazione di tali progetti (**fattore produttività**) e all'andamento generale dei servizi dell'ente (**fattore redditività**) è collegato il premio di cui al comma precedente, sulla scorta dei criteri e principi definiti dal presente articolo.

Determinazione della massa salariale erogabile

L'ammontare massimo annuo erogabile a titolo di premio di risultato è determinato dall'ammontare complessivo delle somme disponibili e attribuite ai singoli budget, assegnati a tutti i settori o strutture organizzative. (Dal fondo di cui all'art. 15 vanno detrarre le somme destinate alla retribuzione delle indennità di turno, reperibilità e rischio; la somma residua sarà assegnata come budget a ciascun settore in base ai parametri stipendiali).

Fattore produttività

I progetti di produttività debbono assumere a riferimento i programmi, gli obiettivi e i risultati del P.E.G. o P.O.R., assegnati ad ogni settore o struttura organizzativa in conferenza di servizio.

Questi ultimi possono sostanzarsi sia in aumenti di efficienza tecnica ed economica (connessi alla riduzione dei costi unitari e/o alla razionalizzazione dei processi interni all'ente) sia in incrementi di qualità delle prestazioni rivolte all'utenza. Gli obiettivi/progetti potranno essere riesaminati annualmente ed adeguati alle esigenze dell'ente. L'ammontare complessivo del premio erogabile in funzione del fattore produttività, individuato con il sistema della parametrizzazione, è ripartito tra tutti i lavoratori dei settori o strutture organizzative, in base ai diversi programmi definiti.

Fattore redditività

La somma definita annualmente ai sensi del precedente 4° comma, ai fini della sua erogazione, sarà correlata ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti di efficienza e di efficacia (fattore produttività) nonché dell'andamento generale dei servizi offerti all'utenza, intendendosi per utenza, anche quella interne destinataria dei servizi prestati, (fattore redditività), predeterminando apposite percentuali

A tal fine, il concetto di redditività si identifica con gli indici di miglioramento dell'offerta dei servizi e il positivo soddisfacimento dei bisogni dell'utenza, rappresentativi dell'offerta del

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
(D. SSA ROSANNA LAI)
Per la Parte Pubblica

Per la Parte Sindacale
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS CISL DI
NUORO
(SALVATORE MANCA)
S. Salvadori

Per la Parte Sindacale
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
(LOI PIERO)

generale dei servizi erogati dall'ente registrati nell'anno cui si riferisce il premio rispetto ad un periodo precedente (anno o biennio o triennio).

Determinazione del premio correlato al fattore produttività

Le quote del premio massimo erogabile destinate al finanziamento dei singoli progetti saranno liquidate in misura direttamente proporzionale al grado di conseguimento degli obiettivi prefissati e raggiunti.

Le somme così determinate saranno ulteriormente ripartite fra i lavoratori che hanno concorso alla realizzazione del progetto tenendo conto dell'apporto individuale da ciascuno fornito.

Determinazione del premio correlato al fattore redditività

L'ammontare massimo complessivo di premio erogabile, è ripartito fra i lavoratori in servizio in ragione del concorso della struttura di appartenenza e dell'apporto da ciascuno recato al conseguimento dei risultati, tenuto conto del rispettivo livello di inquadramento.

Erogazione del complessivo premio di risultato

- Il premio di risultato è corrisposto sotto forma di somma "una tantum", e non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale.

- Il premio, che va erogato annualmente o semestralmente, non assorbe ogni e qualsiasi corresponsione esistente allo stesso ed analogo titolo in sede aziendale (ai dipendenti possono essere riconosciuti ulteriori compensi di produttività derivanti dalla realizzazione di progetti finalizzati e speciali, finanziati da specifiche leggi o da progetti che producono nell'espletamento delle attività di competenza ed alla valutazione delle singole prestazioni, ivi comprese quelle di carattere professionale rese a favore dell'ente con esito positivo, tenendo conto dei criteri stabiliti per la valutazione della prestazione.

- A tal fine si concorda che i responsabili dei servizi dovranno esprimere la valutazione sulle prestazioni individuali e collettive, o sulla produttività collettiva di risultato, entro il **10 dicembre** di ogni anno. Qualora tale valutazione non sia espressa nei termini anzidetti, si riterrà in ogni caso positiva con la conseguente corresponsione dell'indennità prevista.

La determinazione e l'assegnazione del budget di cui al punto 1 avviene in base ai seguenti criteri:

- A) Quantificazione del numero dei dipendenti per ogni singola categoria e posizione;
- B) Parametrizzazione delle singole posizioni tenendo conto dei parametri sotto elencati:

tabella punti parametrici		
a1 parametro 116,97	b3 parametro 144,09	c4 parametro 185,00
a2 parametro 120,97	b4 parametro 148,53	d1 parametro 190,71
a3 parametro 126,00	b5 parametro 154,00	d2 parametro 199,71
a4 parametro 131,00	b6 parametro 160,00	d3 parametro 232,67
b1 parametro 128,65	c2 parametro 165,71	d4 parametro 250,00

PER LA PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
(D. SSA ROSANNA IAI)

PER LA PARTE SINDACALE
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS CISL DI
NUORO
(SALVATORE MANCA)

PER LA PARTE SINDACALE
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
(G. PIERO)

b2 parametro 134,01	c3 parametro 174,00	d5 parametro 270,00
---------------------	---------------------	---------------------

C) Moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni qualifica e somma di tutti i punti parametrici;

d) Divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto.

C) Ottenuto il valore del punto parametrico base, lo si moltiplica per il totale dei punti parametrici di ogni qualifica: da qui l'ammontare del fondo per ogni qualifica.

Dopo di che lo si articola in riferimento alla presenza delle singole qualifiche nelle diverse unità organizzative ottenendo l'ammontare del budget per ogni singola unità organizzativa presente nell'ente.

Le risorse assegnate debbono essere liquidate in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione in relazione al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in un'unica sessione ovvero con cadenza semestrale purché sia possibile la verifica parziale.

Con riguardo agli obiettivi posti sono stabiliti gli indicatori, con i relativi parametri di misurazione, ai quali correlare le percentuali di premio da erogare (rispetto all'ammontare massimo come appresso definito). In tale senso sono definiti:

A) La soglia minima di risultato, relativamente alla realizzazione dei progetti, al disotto della quale non si dà luogo ad alcuna erogazione;

B) I criteri per la scelta dei dipendenti da destinare ai singoli progetti.

CRITERI GENERALI PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE:

Si concorda che gli elementi da prendere in considerazione per la valutazione della prestazione sono i seguenti:

Risultati quali/quantitativi conseguiti: 100%

Fattore relativo ai risultati quali/quantitativi:

- 00 PT.: risultati quali/quantitativi inesistenti, non valutabili;
- 40 PT.: risultati quali/quantitativi valutabili meno del 50% rispetto a quelli stabiliti;
- 70 PT.: risultati apprezzabili ma non all'altezza degli obiettivi stabiliti;
- 100 PT.: risultati adeguati agli obiettivi in termini di qualità e quantità, gli eventuali scostamenti non incidono sugli obiettivi finali attesi.

PER LA PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA DELAGAZIONE TRATTANTE
(D)SSA ROSSANNA LATI

PER LA PARTE SINDACALE
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS CISL DI
NUORO
(SALVATORE MANCA)

PER LA PARTE SINDACALE
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
R.O.I. PIETRO

Le ulteriori modalità di corresponsione del premio sono le seguenti:

- A) In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro-quota, riferiti all'effettiva categoria di appartenenza.
 - B) Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
- La previsione del premio massimo e della relativa liquidazione sarà riferita ai parametri di qualifica come sopra concordati e alla valutazione della prestazione individuale, o di gruppo, a condizione che i progetti abbiano raggiunto i risultati totali previsti; si concorda, inoltre, che:

- 1) La produttività collettiva di risultato deve coinvolgere tutti i dipendenti dei vari settori o strutture organizzative, pertanto, in sede di conferenza di servizio per la definizione del P.E.G., i responsabili delle strutture organizzative sono obbligati al rispetto di tale adempimento, uniformando il programma dei progetti di produttività agli stessi obiettivi e risultati previsti nel medesimo P.E.G. o P.O.R.;
- 2) Al fine di garantire il pieno apporto partecipativo del personale i responsabili delle strutture organizzative comunicano ai dipendenti la prestazione richiesta ai fini della corresponsione del premio individuale di produttività di risultato;
- 3) Ai fini della corresponsione del premio di produttività di risultato, i responsabili delle strutture organizzative, predispongono una scheda di valutazione sia per la prestazione di gruppo, sia per prestazione individuale;
- 4) Le schede vanno notificate direttamente ai singoli dipendenti che hanno la facoltà di aprire un contraddittorio, assistiti da un legale di fiducia o dalle oo.ss. a cui conferisce incarico, che deve concludersi entro 5 giorni: decorso tale termine il responsabile procede alla liquidazione dei premi;

- 5) E' data facoltà al dipendente di inoltrare le rimostranze al nucleo interno di valutazione, nel caso in cui nell'ente sia prevista la figura del direttore generale, o di altro responsabile facente funzioni, è ammesso il ricorso gerarchico con adeguamento del contenzioso;
- 6) La valutazione sulla prestazione resa, oltre a dar luogo alla corresponsione del premio di produttività, costituisce formale riconoscimento dal punto di vista giuridico - professionale, e pertanto la scheda di cui al n. 4 dovrà essere acclusa al fascicolo personale dei dipendenti e sarà considerata titolo valido ai fini della progressione della carriera.

**ART.15
INDENNITA' TURNO - REPERIBILITA' - RISCHIO - MANEGGIO VALORI.**

Le parti concordano che le prestazioni individuali di turno, reperibilità, rischio e maneggio valori daranno diritto alla corresponsione di specifiche indennità secondo la disciplina contrattuale vigente cni del **14.09.2000.**

Maneggio valori:

in applicazione al comma 1 dell'art. 36 del cni 14/9/2000 si stabilisce che l'indennità di maneggio valori, contanti, buoni, assegni, va così graduata:

PER LA PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
(D.S.SA ROSANNA MARI)

PER LA PARTE SINDACALE
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS CISL di
NUORO
(SALVATORE MANCA)
S. Salvatore

PER LA PARTE SINDACALE
R.S.U. COMUNE di ARITZO
(LOI PIERO)

- per valori effettivamente maneggiati durante la giornata fino a €. 1.000.000 mensili;
 - per valori effettivamente maneggiati durante la giornata fino a €. 2.000.000 mensili;
 - per valori effettivamente maneggiati durante la giornata oltre a €. 2.000.000 mensili;
- resta confermato, per l'individuazione degli aventi diritto, quanto previsto dalle previgenti norme contrattuali (ex allegato D.P.R. 347/1983 ed art. 37 CCNL 14.09.2000), i cui importi mensili sono così quantificati:
- fino al 31.08.2000 €. 20.000 mensili;
 - dal 14.09.2000 €. 40.000 mensili.

Indennità' di rischio:

Resta inteso che la predetta indennità mensile deve essere corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle cause consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.).

Indennità' di turno e reperibilità:

Le parti concordano, data l'attuale struttura organizzativa dell'ente, che non sono, allo stato, ravvisabili fattispecie che diano diritto al riconoscimento delle suddette indennità.

Le indennità che precedono devono essere corrisposte in busta paga mensilmente.

**ART.16
INDENNITA' DI DISAGIO**

Dal 01/01/1999, i compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie **a**, **b** e **c** sono erogati mensilmente nei seguenti casi:

- A.)** Attività che si espletano prevalentemente con il contatto diretto con il pubblico in servizi, resi anche in reperibilità, amministrativi, tecnici, contabili e sociali, realizzati attraverso l'erogazione diretta di prestazioni all'utente finale. Vanno ricomprese anche quelle attività che comportano una continua attenzione alle esigenze e le attività che comportano il contatto con minori, ammalati, disabili, anziani e situazioni di disagio sociale o familiare;
- B.)** Attività espletate all'esterno della sede dell'ente e che comportino un disagio legato alle condizioni climatiche;
- C.)** Attività espletate in locali rumorosi, polverosi o particolarmente disagiati (corridoi, officine, magazzini ecc.);
- D.)** Attività espletate con articolazioni di orario particolari o che comportino una disponibilità ulteriore rispetto al restante personale, se non rientranti nel turno o nella reperibilità;
- F.)** Attività espletate in sedi lontane dal perimetro urbano, se non rientranti nella normativa sulle missioni;
- G.)** Attività espletate con l'uso di mezzi e attrezzature che comportano un certo disagio nel loro utilizzo (autovetture, camion, macchine operatrici, decespugliatori, seghe, trapani, impianti elettrici, cucine, ecc.);

I responsabili di ogni singolo settore dovranno predisporre una relazione dettagliata sulle fattispecie presenti nei loro uffici, entro **30 giorni dalla stipula del contratto** integrativo decentrato; la decorrenza delle indennità previste è quella del **01/01/1999**, al di là della data di accertamento delle situazioni, alla relazione vanno allegate le singole schede del personale interessato dalle indennità di disagio, che dovrà anche tener conto della presenza di più

PER LA PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA DEDICAZIONE TRATTAnte
(D. SSA ROSANNA VAI)

PER LA PARTE SINDACALE
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS Cisl DI
NUORO
(SALVATORE MANCA)

PER LA PARTE SINDACALE
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
(LOI PERSO)

situazioni da valutare, e di quello escluso con le motivazioni dell'esclusione. Approvate le schede in conferenza, ai responsabili dei servizi vanno assegnate annualmente le risorse per l'applicazione della presente tipologia. A tal scopo si prevede un'apposita voce nella tabella di utilizzo delle risorse dell'art. 15, con un importo annuo adeguato ai bisogni.

Le parti concordano che dal 01.01.1999, i compensi per l'indennità di disagio sono erogati, nella seguente misura mensile: £. 30.000 in caso di una situazione; £. 50.000 in caso di due situazioni; £. 75.000 in caso di più situazioni.

La presente indennità non è assolutamente cumulabile con l'indennità di rischio di cui all'art. 15 del presente CCDA in quanto la stessa deve essere considerata come una fattispecie tipica della più ampia "condizione di disagio", ed assorbe le analoghe indennità già erogate ai sensi dell'art. 31, lett. b), del CCNL 06.07.1995 (cfr. punto 6.2, tabella "c" CCDA 1994/1997) l'indennità di cui al presente articolo è, per contro, cumulabile con altre indennità o incentivi previsti per remunerare fattispecie diverse da quelle citate (ad esempio la responsabilità).

L'indennità in parola non può essere riconosciuta al personale che già gode, anche se in via transitoria ai sensi dell'art. 273 del Tuel 267/2000, dell'indennità di funzione erogata ai sensi dell'art. 2, comma 13, della legge 16.06.1998, n. 191.

Per il finanziamento dell'indennità di disagio, al netto dei riassorbimenti di quanto già erogato a detto titolo, vengono destinate:

£. 8.400.000 per il 1999;
£. 8.400.000 per il 2000;
£. 8.400.000 per il 2001;

ART.17 INDENNITA' DI RESPONSABILITA' CATEGORIA B-C-D

Preso atto della adozione dei regolamenti degli uffici e dei servizi e del procedimento amministrativo, le parti concordano che per livello di responsabilità si intende:

a) direzione e coordinamento di unità operativa o complessa o di squadre di operai o gruppi di lavoro appositamente individuati;
b) responsabilità del procedimento attribuita ai sensi della 241;
c) responsabilità con livelli di complessità e di autonomia, di competenze attribuite o di attività di studio particolarmente rilevanti.

Le parti concordano che dal 01.01.1999 i compensi per indennità derivanti da specifiche responsabilità per le categorie b e c, e per il personale della categoria d non compreso nella disciplina delle posizioni organizzative, sono erogati mensilmente in 12/12mi, compatibilmente alle disponibilità individuate, nella seguente misura annua: da un minimo di £. 500.000 ad un massimo di £. 2.000.000 e sono cumulabili con altre indennità o compensi.

A) Per responsabilità fino alla b2 £. Zero annue;
B) Per responsabilità dalla b3 alla b6 (notifiche, guida, tenuta magazzino, archiviazione) £. Zero annue;
C) Dalla b3 alla b6 per di procedimento (nel caso di procedimenti attribuiti) o certificazione specialistica da £. 800.000 annue;
D) Per la categoria c per responsabilità del procedimento attribuito ai sensi della 241/90, per la responsabilità dell'istruttoria di procedimenti di una certa complessità ed autonomia, per la responsabilità derivante da attività di studi rilevanti (in quanto attribuiti) da £. 1.000.000 a £. 2.000.000

seguenti misure annue: minima £. 1.000.000; media £. 1.500.000; massima £. 2.000.000) che può arrivare anche all'assegnazione di centri di costo e alla responsabilità del procedimento inteso come responsabilità dell'atto finale (atti attribuiti alla categoria c);

Per la Parte Pubblica
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
(D. SSA ROSSANA MARI)

Per la Parte Sindacale
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS CISL DI
NUORO
(SALVATORE MANCA)

Per la Parte Sindacale
R.S.U. COMITATO DI ARITZO
(LOI PIERO)

E.) categoria d (per i dipendenti esclusi dalle posizioni organizzative), per tutte le posizioni della categoria d **€ 2.000.000** con responsabilità di procedimento, di centri di costo, di coordinamento di struttura organizzativa.

Anche su questo istituto, i responsabili di ogni singolo settore dovranno predisporre una relazione dettagliata sulle fattispecie presenti nei loro uffici entro 30 giorni dalla stipula del contratto integrativo decentrato; la decorrenza delle indennità previste è quella del rapporto integrativo decentrato; al di là della data di accertamento delle situazioni, alla relazione vanno allegate le singole schede del personale interessato dalle indennità di responsabilità, con la relativa valutazione rispetto alla tabella di riferimento concordata, anche in questo caso vanno motivate eventuali esclusioni da qualsiasi riconoscimento della indennità di responsabilità, con dati oggettivi.

Approvate le schede in conferenza dei responsabili di servizio, ad ogni singolo responsabile vengono assegnate annualmente le risorse per l'applicazione della presente tipologia, a tale scopo si prevede un'apposita voce nella tabella di utilizzo delle risorse dell'art. 15, con un importo annuo adeguato ai bisogni.

Detti compensi si possono cumulare con altre indennità o incentivi previsti per remunerare fattispecie diverse da quelle citate (ad esempio: disagio, rischio, ecc).

Al personale formalmente incaricato delle funzioni di cui all'art. 51, comma, 3 della legge 08.06.1990, n. 142, già in godimento, anche se in via transitoria, ai sensi dell'art. 273 del Tuel 267/2000, dell'indennità di funzione erogata ai sensi dell'art. 2, comma 13, della legge n. 191/1998, viene riconfermata, fino alla concreta attuazione dell'istituto delle posizioni organizzative, in aggiunta alla medesima indennità e negli importi attualmente percepiti, l'indennità attribuita ai sensi dell'art. 36 del CCNL 06.07.1995 (cfr. punto 6.2, tabella "D" ccia 1994 / 1997)

per il finanziamento dell'indennità di responsabilità vengono destinate:

€. 9.600.000 per il 1999;
€. 9.600.000 per il 2000;
€. 9.720.548 per il 2001;

ART. 18 APPLICAZIONE DELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Preso atto :

1) Che l'ente ha recepito le disposizioni recentemente introdotte dal D.lgs 18.08.2000, n. 267 e dal 31.03.2001, n. 165;

2) Che in considerazione di ciò sta apprestando le opportune modificazioni ed integrazioni al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, alla dotazione organica, al regolamento sugli accessi, per le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali nel rispetto degli artt. 6 e 35 del d.lgs 165/2001;

3) Dell'accordo sulla formazione professionale;

4) Che l'ente ha provveduto ad applicare le procedure del L.E.D., ed a chiudere i concorsi interni;

Visto il nuovo CCNL sulla revisione della classificazione del personale del 31.03.1999 i cui obiettivi primari e le linee direttrici sono:

1) il miglioramento della funzionalità degli uffici;

PER LA PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA AGAZIONE TRATTANTE
(D.SSA ROSANNA BALI)

PER LA PARTE SINDACALE
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS CISL DI
NUORO
(SALVATORE MANCA)
S. Salvo

PER LA PARTE SINDACALE
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
(LOI FERRARI)

- 2) l'accrescimento dell'efficacia ed efficienza della azione amministrativa;
3) il riconoscimento della professionalità e della qualità della prestazione lavorativa;

Stabilito che:

A.) Le somme necessarie alla progressione economica all'interno delle categorie sono reperite e garantite nell'ambito delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa previste dall'art. 15 del CCNL 01.04.1999, come integrate dall'art. 4 del CCNL 05.10.2001;

B.) Per il periodo dal 01.01.2000 e sino al 31.12.2001, è stato costituito apposito fondo per la progressione professionale in misura pari a £. 16.499.167 annue.

**ART.19
PROFILI PROFESSIONALI NON INDIVIDUATI NELL'ALLEGATO "A" AL CCNL SULLA
CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE**

Le parti concordano che qualora siano accertati profili professionali non individuati nell'allegato "a" del CCNL sulla classificazione, in apposita contrattazione di concertazione saranno definiti i criteri di analogia per l'inquadramento nelle diverse categorie.

REVISIONE DELLE MANSIONI DEL PERSONALE GIA' DIPENDENTE

Le parti concordano l'opportunità di valutare e rivedere, in sede di contrattazione di concertazione, le mansioni del personale, per evitare l'utilizzo improprio e dequalificante del lavoratore.

MANSIONI SUPERIORI

Le parti concordano che per tale materia si applica la disciplina prevista dall'art. 52 del D.lgs. 165/2001 e dall'art.8 delle code contrattuali del 04.09.2000.

**ART.20
PERCORSI INTERNI ALLE CATEGORIE
(PROGRESSIONE ORIZZONTALE)**

Le parti dispongono con carattere vincolante che le selezioni per lo sviluppo orizzontale avverranno con riferimento alle seguenti date: **01.01.2000** e **01.01.2002**. A tal fine si concorda che per le progressioni economiche orizzontali da attribuirsi nel 2002 verrà istituito, nell'ambito del fondo costituito, ai sensi dell'15 del CCNL 01.04.1999, come integrato dall'art. 4 del CCNL 05.10.2001, che si reputa adeguato in complessive £. 16.499.167 ;

Le valutazioni per le progressioni orizzontali verranno effettuate entro le scadenze e con le decorrenze economiche di seguito indicate:

Valutazione entro il 31.12.2001 con decorrenza economica dal 01.01.2000	anno 1999
Valutazione entro il 30.06.2002 con decorrenza economica dal 01.01.2002	anno 2002

Allegano al presente contratto il verbale N. 02 di concertazione contenente:

- 1) Criteri e le modalità per le selezioni articolate delle diverse categorie a-b-c-d;
2) Le risorse da destinare ai percorsi nelle categorie;

PER LA PARTI PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
(D.SSA ROSANNA VAI)

PER LA PARTE SINDACALE
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS CISL DI
NUORO
(SALVATORE MANCA)
Sardò
Sardò

PER LA PARTE SINDACALE
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
101 PIRRO
101 PIRRO

- 3) I tempi e le priorità di applicazione;
- 4) I tempi di verifica dell'accordo.

Si precisa che in base all'art. 12, comma 3, del CCNL 31.03.1999 sulla classificazione, fino al 31.12.2001 la progressione orizzontale per il personale delle categorie B1 e D1 può svilupparsi fino ai valori B4 e D3. Dopo tale data, essendo esaurita la fase transitoria di cui al richiamato comma 3, la progressione economica orizzontale del personale appartenente alla suddette categorie può svilupparsi anche all'acquisizione di incrementi retributivi superiori ai valori B4 e D3 (come da dichiarazione congiunta n. 11 al CCNL 05.10.2001);

ART.21 PASSAGGI FRA CATEGORIE (SVILUPPO VERTICALE)

Si precisa che il costo dello sviluppo verticale nelle 4 categorie deve gravare sul bilancio ordinario e non sulle risorse dell'art. 15 del CCNL 1998 - 2001.

Le parti concordano di definire in apposita sessione di concertazione percorsi certi per la definizione:

- 1) Dei posti nella dotazione organica e nel piano triennale per l'occupazione riservati al personale interno, con le procedure dell'art. 6 comma 12 della l. 127/97;
- 2) Criteri per il passaggio;
- 3) Modalità di selezione;
- 4) Tempi e priorità di applicazione;
- 5) Tempi di verifica dell'accordo.

Si da atto che i concorsi interni sono ammessi per ogni passaggio di categoria. Inoltre il passaggio alle posizioni B3 e D3 avviene con selezione interna, aperta alle posizioni B1 e D1. Quanto ai livelli più alti, non vi sono più dubbi sulla possibilità che i dipendenti di categoria c ricoprano mediante selezione interna il posto apicale vacante nella categoria D, previa verifica della professionalità e dell'attitudine necessaria (in tal senso dichiarazione congiunta n. 1 al CCNL 05.10.2001).

PASSAGGI PER LE POSIZIONI B3 E D3

Le parti concordano di definire in apposita sessione di concertazione di categorie, tenendo conto anche della dichiarazione congiunta n. 5 delle code contrattuali.

ART. 22 SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE (ART. 6 CCNL 31.03.1999 - CLASSIFICAZIONE)

I criteri ai quali dovrà uniformarsi il sistema di valutazione sono:

- 1) Quelli contenuti nell'allegato relativo ai criteri di valutazione;
- 2) Informazione alla RSU;

Per la Parte Pubblica
Il Presidente della Commissione Trattante
(D. SSA ROSAMARIA)

Per la Parte Sindacale
Il Delegato del Segretario Generale FPS Cisl di
Nuoro
(SALVATORE MANCA)
Soleto
Manca

Per la Parte Sindacale
R. S. U. Comune di Arizzo
(CO. ARIZO)

3) Tempi e modi di informazione alla RSU sui risultati del sistema di valutazione;

PERCORSI DI GARANZIA PER I LAVORATORI :

1. Le schede vanno notificate direttamente ai singoli dipendenti che hanno la facoltà di aprire un contraddittorio, assistiti da un legale di fiducia o dalle OO.SS. a cui conferisce incarico, che deve concludersi entro 5 giorni. Decorso tale termine il responsabile procede alla liquidazione dei premi.

2. E' data facoltà al dipendente di inoltrare le rimostranze al nucleo interno di valutazione, o nel caso in cui nell'ente sia prevista la figura del direttore generale, o di altro responsabile facente funzioni, è ammesso il ricorso gerarchico con adeguamento del contenzioso.

3. La valutazione sulla prestazione resa, costituisce formale riconoscimento dal punto di vista giuridico - professionale.

ART.23 ISTITUZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE O SERVIZIO DI CONTROLLO INTERNO

Le parti prendono atto dell'istituzione del nucleo di valutazione e servizio di controllo interno uniformandosi a quanto previsto dall'art. 20 del D.lgs 165/2001, giusta deliberazione della giunta comunale n. 82 del 16.07.2001.

ART.24 ORARIO DI LAVORO

Le parti concordano, di dare piena attuazione alle disposizioni di contrattazione di contrattazione: 1998/2001 e di definire in apposita sessione di contrattazione di contrattazione:

1) I percorsi di contrattazione sull'orario di lavoro con riferimento all'applicazione della riduzione per le figure previste;

2) Articolazione dell'orario di lavoro e di servizio;

Le parti concordano altresì che nelle more della definizione dei criteri di cui sopra, non si potrà adottare da parte dell'amministrazione, del dirigente o del responsabile della struttura organizzativa atti di riorganizzazione o ordini servizio sull'orario in modo unilaterale.

ART.25 SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Le parti concordano che l'informazione e la concertazione prevista oltre che nei confronti delle R.S.U. e delle OO.SS. firmatarie del contratto sia inviata anche ai R.L.S.

Concordano altresì che in sede di contrattazione di concertazione si dovranno definire le seguenti materie:

1) L'applicazione delle disposizioni previste nel d.lgs. 626/1994, e successive modificazione e/o integrazioni, e d.lgs. 165/2001;

2) Valutazione dei rischi, nonché individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione dell'ente e dell'unità produttiva;

PER LA PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
(D.SSA ROSANNA MATI)

PER LA PARTE SINDACALE
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS CISTL DI
NUORO
(SALVATORE MANCA)

PER LA PARTE SINDACALE
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
IL PRESIDENTE
(DOTT. PIRENO)

- 3) Designazione degli addetti al servizio di prevenzione incendio, pronto soccorso, evacuazione dei lavoratori;
- 4) Organizzazione della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e salute;
- 5) Valutazione dei rischi e le misure di prevenzione inerenti sostanze e preparati pericolosi, macchine, impianti, organizzazione ed ambienti di lavoro, infortuni e malattie professionali;
- 6) Informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- 7) Convenzione con le strutture del servizio sanitario nazionale;
- 8) Tempi di attuazione delle misure di prevenzione, e di istituzione del libretto sanitario.

ART.26 SERVIZIO MENSA

Le parti concordano di istituire, secondo le modalità e i criteri previsti dall'art. 45 e 46 del ccnl 14.09.200 c.d. "Code contrattuali", il servizio mensa a favore dei dipendenti.

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali;
2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore in atto.

4. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.
5. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.
6. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 4 dell'articolo precedente.
7. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45, comma 2.

PER LA PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
(D.SSA ROSANNA LAI)

PER LA PARTE SINDACALE
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS CIGL DI
NUORO
(SALVATORE MANCA)

PER LA PARTE SINDACALE
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
(LOI PIERO)

8. Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.
9. Per poter usufruire del diritto alla mensa il dipendente deve essere effettivamente in servizio;
10. Non potrà usufruire del diritto alla mensa il personale che effettua orario unico, salvo i casi di rientro pomeridiano;
11. E' esclusa qualsiasi forma di monetizzazione indennizzante;
12. Il servizio mensa 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.27 COPERTURA ASSICURATIVA

Le parti, visto l'art. 43 del cni 14.09.200 "code contrattuali", concordano che:

1. Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui agli art. 8 e ss. del CNL del 31.3.1999, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.
2. Gli enti stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte 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. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CNL dell'1.4.1999.

Per la PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
D. SSA ROSANNA LAIU

Per la PARTE SINDACALE
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS CISL DI NUORO
S. Salvo

Per la PARTE SINDACALE
R. S.M. COMUNE DI ARITZO
L. PIERO

ART.28 PATROCINIO LEGALE

Le parti prendono atto delle nuove disposizioni contenute nell'art. 28 delle code contrattuali del 14.09.2000.

ART.29 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** delle disposizioni particolari sulle pari opportunità introdotte dalle code contrattuali del 14.09.2000, all'art.19 e 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 va 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

• coinvolgere gli altri enti locali della provincia di Nuoro e le OO.SS. provinciali per promuovere insieme le necessarie 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, che avranno il compito di promuovere, anche sulla base dei rapporti biennali di cui al comma precedente, la rilevazione statistica periodica, a fini conoscitivi, sulla situazione degli enti del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro nonché 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;

Concordano che

• La commissione provinciale permanente può provvedere anche ad individuare direttamente progetti di azioni positive da proporre all'amministrazione;

• 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.

• In materia di orario di lavoro, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e di contratto, possono accedere, anche con priorità, alle richieste di diversificazione e/o flessibilità - anche individuale - di orario e/o di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro, presentati dalle lavoratrici per comprovate esigenze familiari.

• Nell'ambito delle finalità generali di cui alla legge n. 125/1991, 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.

PER LA PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
(D.S.S. ROSAMINA LAI)

PER LA PARTE SINDACALE
IL DELEGATO DEL SEGRETARIATO GENERALE FPS C.I.S.L. DI
NUORO
(SALVATORE MANCA)
S. Selvan

PER LA PARTE SINDACALE
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
(LUI PERI)

**ART.30
IMPEGNI TRA LE PARTI E DICHIARAZIONI CONGIUNTE**

IMPEGNI TRA LE PARTI

1. Le parti si impegnano, entro 30 giorni, ad applicare e negoziare le nuove discipline contenute nelle code contrattuali del 14.09.2000 non disciplinate nel presente ccda.
2. Le parti si impegnano entro 30 giorni dalla stipula del presente ccda a regolamentare in apposita sessione di contrattazione decentrata di concertazione le seguenti materie:
 - 1) Mobilità interna ed esterna;
 - 2) Mansioni superiori;
 - 3) Piano ferie;
 - 4) Piano occupazionale - nuova dotazione organica.
- 5) Progetti finalizzati all'occupazione;
- 6) Normativa codice disciplinare (articolo 25 ccl 1994/1997 - articoli 54, 55 e 56 d.lgs. 165/2001);
- 7) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- 8) Regolamento sugli accessi;
- 9) Collegio arbitrale.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si impegnano in sede di confronto, essendo intervenuta con l'art. 5 - e dell'art. 16 del CCNL 01.04.1999 e dall'art. 48 delle code contrattuali, ad analizzare le possibilità di integrazione delle risorse dell'art. 15. si danno a tal fine reciprocamente atto che la fase negoziale dovrà necessariamente concludersi entro 45 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDA;

Per la Parte Pubblica
Il Presidente della Commissione Trattante
(D. SSSA ROSANNA LAI)

Per la Parte Sindacale
IL DELEGATO DEL SEGRETARIATO GENERALE FPS CISL DI
NUORO
SALVATORE MANCA)
Salvatore
Manca

Per la Parte Sindacale
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
(LOI PIERO)

Le parti concordano che nell'ambito delle iniziative per l'individuazione e collocazione dei profili professionali, in sede di attuazione della disciplina sul nuovo sistema di classificazione del personale, devono essere espressamente definiti e valorizzati quelli destinati allo svolgimento delle attività della amministrazione nei confronti dei cittadini;

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano che per le eventuali controversie relative ai rapporti di lavoro, all'accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione degli accordi collettivi, di cui agli art. 63 e 64 del D.lgs. 165/2001, debbano essere esperiti tutti i tentativi possibili di conciliazione, al fine di prevenire il ricorso al collegio di conciliazione previsto dall'art. 65 e 66 del citato D.lgs 165/2001. Al riguardo l'amministrazione si impegna alla nomina in tempi rapidi, di un collegio arbitrale, che sarà individuato previa contrattazione di concertazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3

Le parti si impegnano ad affrontare l'accordo definitivo in sede ARAN, la complessa tematica dei fondi pensione, del TFR e dei mestieri usuranti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti si impegnano a definire, vista l'approvazione definitiva della specifica legge, in apposita contrattazione di concertazione, una regolamentazione sui congedi parentali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Con riferimento alle risorse di cui all' art. 15, comma 1, lett. k, CCNL 01.04.1999, che risultati del personale (incentivi progettazione art. 18 legge 109/1994, recupero evasione ici, art. 59 d.lgs. 446/1997, ecc.), da utilizzarsi secondo quanto disposto dalla lettera g), dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, le parti si impegnano ad affrontare e definire entro 45 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, in apposita sessione di contrattazione decentrata i criteri di utilizzo e ripartizione. A tal fine l'amministrazione si impegna a quantificare l'entità delle risorse medesime ad integrazione dei fondi di cui al citato art. 15.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti concordano che dal 01.01.2002 vadano definiti in apposito accordo decentrato o verbale di concertazione integrando il presente contratto:
A) gli incentivi relativi ai cantieri di lavoro e altre situazioni in cui è necessario prevedere appositi progetti (ICI, L.109, ecc);
B) criteri per la riorganizzazione dei servizi, carichi di lavoro, pesatura procedimenti, formazioni personale, mobilità interna, progressione verticale, orario di lavoro) turnazioni reperibilità maneggio valori);
C) modifica delle indennità e attivazione del salario di produttività una volta definiti aspetti di cui al punto (2)

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

PER LA PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
D.S.SA ROSSANA LAI

PER LA PARTE SINDACALE
NUOVO
(SALVATORE MANCA)
S. Scellone
M. Mosca
IL DELEGATO DEL SEGRETARIO GENERALE FPS C/SL DI

PER LA PARTE SINDACALE
R.S.U. COMUNE DI ARITZO
(LOI PIERO)
P. P. P.