

Provincia di Belluno

Comunità Montana Val Belluna

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
TERRITORIALE INTEGRATIVO
E PER LA CONCERTAZIONE TERRITORIALE**

Comparto Regioni ed Autonomie locali

STIPULATO AI SENSI DELL'ART. 6 DEL CCNL 01.04.1999 1998/2001

A seguito delle autorizzazioni pervenute dalle Amministrazioni, aderenti al protocollo per la contrattazione territoriale della Comunità Montana Val Belluna, sul testo dell'accordo relativo al contratto collettivo decentrato territoriale integrativo e alla concertazione territoriale - comparto Regioni ed Autonomie locali, nonché allo svolgimento della procedura prevista dal CCNL 1.4.99 relativamente alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio,

il giorno 10 luglio 2000, alle ore 14.30 ha avuto luogo, presso la sede della Comunità Val Belluna a Sedico, l'incontro tra:

il Presidente della delegazione di parte pubblica Massimo Tegner

i Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

CGIL FP - FIST CISL - UIL ENTI LOCALI - SINDACATO LIBERO/CONFAIL/CSA -
DICCAP/SULPM/CONFSAE

ed i rappresentanti delle RR. SS. UU. delle Amministrazioni interessate.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCITD relativo al personale dipendente delle Amministrazioni, del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali, destinatarie dello stesso.

Massimo Tegner (MASSIMO TEGNER)

SEGR GEN FP CGIL BELLUNO *Ludovico Bellini* *LBell*

SEGRETERIA PROV. LE. CISL FPS-BL *Lidia Tabet* *Lidia Tabet*
SEGRETERIA ORGANIZZATIVO UIL ENTI LOCALI *Nando Megniel* *Nando Megniel*

COORDINATORE PROVINCIALE SINDACATO LIBERO CONFAIL/CSA

(ADOLFO DE MARTIN) *Adolfo De Martin*

Di. C.C.A.P. / S.V.L.P.M. - IL SEGRETARIO PROVINCIALE - *Achille De Pa* - *Achille De Pa*

ART.1 - CAMPO DI APPLICAZIONE
(art.5 CCNL 01.04.1999)

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo territoriale, (CCDIT) si applica a tutto il personale non dirigente delle seguenti Amministrazioni:

Mel, Sedico, Lentiai, Sospirolo, Comunità Montana Val Belluna

con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato fino al 31 dicembre 2001.

ART.2 - DURATA
(art. 5 CCNL 01.04.1999)

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dalle ore 24 della data della sua sottoscrizione definitiva; salvo diversa indicazione in esso contenuta.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza.
3. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
4. Il presente contratto può essere modificato o integrato in sede aziendale, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCNL. Dalla data di sottoscrizione del contratto aziendale, per le parti modificate, non si applica più quanto previsto dal presente contratto.
5. Le amministrazioni, ai sensi di quanto previsto dal precedente comma 4, si impegnano a comunicare alla delegazione territoriale le modifiche o integrazioni al presente accordo.
6. Per l'anno '99 e precedenti, ciascun Ente provvederà autonomamente secondo le relative norme contrattuali, in sede aziendale.

Handwritten signature/initials on the right margin.

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 3 - INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI
AI SENSI DELLA LEGGE 146/90
(art. 1 norme di garanzia CCNL 06.07.1995)

1. Le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
 - a) il servizio di stato civile limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti;

Handwritten signature: Ugo Bell...

Handwritten signature: ...

- b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) il servizio cimiteriale limitatamente al trasporto, al ricevimento ed all'inumazione delle salme;
- d) il servizio di pronto intervento ed assistenza per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e la somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati nelle apposite strutture protette a carattere residenziale;
- e) il servizio attinente le farmacie comunali con prestazioni ridotte solamente quando le stesse siano di turno;
- f) il servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione del macellato nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;
- g) il servizio attinente la rete stradale (ivi compreso lo sgombero nevi), idrica, fognaria e di depurazione: prestazioni limitate ad un numero ridotto di squadre di pronto intervento;
- h) il servizio acqua, gas limitatamente alla fornitura in misura intera per gli ospedali, case di riposo, case di ricovero e cura ed in misura ridotta per le abitazioni civili, nonché la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente prevista;
- i) il servizio di polizia municipale limitatamente a:
- 1) attività richiesta dall'autorità giudiziaria;
 - 2) trattamenti sanitari obbligatori;
 - 3) attività antinfortunistica e pronto intervento;
 - 4) attività della centrale operativa (se normalmente prevista);
 - 5) vigilanza della casa municipale " " " " ;
 - 6) assistenza su strada in caso di sgombero di neve.
- l) servizio del personale limitatamente agli emolumenti retributivi e contributivi (solo nel caso di scioperi proclamati per intere giornate nel periodo compreso tra il 10 ed il 20 di ogni mese)
- m) il servizio attinente alla protezione civile: prestazioni ridotte anche con il personale in reperibilità;
- n) servizi educativo - scolastici relativamente al servizio di apertura dei plessi, della somministrazione dei pasti (ove prevista), della tutela dei minori (se normalmente compresa nelle mansioni dei dipendenti);
2. Il presente articolo si applica alle fattispecie istituite in ogni amministrazione, nel rispetto delle procedure definite dal CCNL.

Alberk

ART. 4 - PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI
(art. 2 norme di garanzia CCNL 06.07.1995)

1. Le parti concordano che in sede aziendale si individueranno i contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate, secondo il seguente schema:

servizio	categoria e profilo professionale	numero addetti
_____	_____	_____

2. Sciopero, prestazioni, esoneri:

Nel caso in cui lo sciopero abbia la durata di un'unica giornata verranno assicurati unicamente i servizi già garantiti senza interruzioni, come definiti in sede aziendale. Qualora l'unica giornata di sciopero fosse pre o post festiva verrà garantito anche il servizio di stato civile e il servizio cimiteriale.

Alberk

Alberk

Nel caso di più giornate di sciopero verranno garantiti, a partire dalla seconda giornata, a giorni alterni tutti i servizi individuati, con l'esclusione dell'asilo nido per il quale si garantirà invece la prestazione a partire dalla terza giornata.

La parte pubblica si impegna a garantire i servizi senza ricorso allo straordinario o alla reperibilità, se non in caso di accertata necessità.

Il responsabile del servizio individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come sopra individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

3. Prestazioni dei dipendenti contingentati:

Si precisa, inoltre, che la prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato.

E' evidente che, invece, il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

4. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- dal 10 al 20 agosto;
- dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
- 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
- il giorno dei pagamenti degli stipendi;
- 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali previste dal CCNL.

5. Informazione

Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.

Albani

LE RELAZIONI SINDACALI

ART.5 - RELAZIONI SINDACALI

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dal vigente CCNL e del presente CCDIT.
2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D. Lgs. 29/1993 e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), attraverso:
 - l'informazione.
 - la concertazione,
 - la contrattazione,

Walter Belli *Antonio Di Stefano* *Albani*

Albani

- consultazione
 - le commissioni bilaterali di verifica
 - le procedure di conciliazione
 - l'interpretazione autentica
3. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, le parti convengono su quanto segue:
- a) **contrattazione:** vengono assicurati gli spazi di contrattazione integrativa su tutte le materie previste dai CC.CC.NN.LL.
 - b) **convocazione delle delegazioni:** le Amministrazioni garantiscono la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qual volta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; in ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere preventivamente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti;
 - c) **ordini del giorno:** per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare: eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.
 - d) **verbali:** di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni assunte. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante;
 - e) **argomenti rinviati:** qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;
 - f) una volta raggiunto l'accordo sulle materie in trattativa, si stipulerà la preintesa di contratto e dopo l'iter previsto dal CCNL, avverrà la sottoscrizione del CCDIT.
 - g) **esecuzione degli accordi:** al fine di dare concreta attuazione a quanto convenuto fra le parti, gli accordi intervenuti, una volta esperite le procedure previste dal vigente CCNL, verranno trasmessi agli uffici competenti per la loro attuazione secondo modalità e tempi che garantiscano l'effettività dei contenuti decisi con l'accordo.
 - h) **informazione:** gli accordi sottoscritti saranno distribuiti a cura delle Amministrazioni a tutti i dipendenti in servizio il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL del Comparto secondo modalità di volta in volta concordate fra le parti ed, in ogni caso, in maniera tale da rendere effettiva l'informazione in particolare per tutti quei lavoratori che per sedi di lavoro o per altre evenienze si trovino in situazione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori.
 - i) **neo assunti:** gli accordi in vigore sono distribuiti ai nuovi assunti.
 - j) **registro degli accordi:** presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali è istituito il registro degli accordi sindacali ed il registro dei protocolli e dei verbali di concertazione ai quali hanno accesso i soggetti abilitati alla contrattazione collettiva decentrata.
 - k) **pareri:** nei provvedimenti, conseguenti ad atti di concertazione o contrattazione, adottati dall'Amministrazione o dai responsabili, dovranno essere sempre indicati i pareri delle OO.SS., come risultanti dai verbali degli incontri;
 - l) **strumenti:** al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, le Amministrazioni verificano la possibilità di concedere alle rappresentanze sindacali, l'uso di una parte del proprio sito Internet con una specifica casella di posta elettronica onde permettere alla RSU ed alle OO.SS. territoriali la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.

W. Bell *Amministratore* *11/11/14*

Amministratore

- m) verifiche: al fine di permettere una concreta verifica sullo stato di attuazione del presente accordo e di garantire la creazione di un osservatorio in materia contrattuale, le amministrazioni si impegnano ad inviare presso la sede della Comunità Montana i documenti con i quali viene data applicazione agli istituti contenuti nel presente accordo.
- n) tutte le procedure relative alle relazioni sindacali avvengono con il rigoroso rispetto della normativa in materia di tutela della privacy.

ART. 6 - LA CONCERTAZIONE
(ART.8 CCNL 01.04.1999 e ART. 16 COMMA 2 DEL CCNL 31.03.1999)

1. La concertazione costituisce momento di partecipazione delle Rappresentanze Sindacali, propedeutico alla formazione delle scelte politiche in materia di organizzazione dell'Amministrazione e di sviluppo delle risorse umane.
2. Essa si svolge sulle materie previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.
3. soggetti : titolari del potere di attivazione della procedura concertativa sono i soggetti di cui all'art. 10 comma 2 del CCNL 01.04.1999.
4. La concertazione si svolge , con cadenza almeno annuale, nella fase di predisposizione degli strumenti di programmazione e di bilancio o in altri momenti concordati tra le parti, attraverso appositi incontri fra l'Organo di governo e le Rappresentanze Sindacali.
5. La concertazione si svolge in incontri che iniziano entro 4 giorni dalla ricezione della richiesta.
6. La concertazione si chiude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta
7. Verbali : dell'esito degli incontri verrà redatto apposito verbale dal quale dovranno risultare le posizioni espresse dalle parti.
8. Ogni sessione di concertazione si può concludere con la sottoscrizione di un "Protocollo di concertazione", nel quale sono riportati gli obiettivi generali e le scelte politiche dell'Amministrazione sulle materie previste dal CCNL , gli strumenti necessari per la loro attuazione, nonché i tempi e le scadenze per la verifica della loro attuazione.
9. Le materie oggetto di concertazione, non possono essere oggetto di contrattazione decentrata.

Art 7
CONSULTAZIONE

(art.6 comma 1 del D.Lgs 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni)

1. Oltre che sulle materie per le quali è prevista la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione è preventiva anche sugli atti di natura organizzativa.
2. In tale ultima ipotesi l'Amministrazione, prima dell'adozione dei provvedimenti, trasmette alle Rappresentanze Sindacali la relativa documentazione, così attivando la consultazione prevista dalla norma sopra indicata.
3. Qualora, entro quattro giorni dal ricevimento della documentazione di cui al comma precedente, non pervenga alcuna richiesta di incontro da parte delle Rappresentanze Sindacali, l'Amministrazione procede all'adozione dei provvedimenti di propria competenza.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

ART.8 - L'INFORMAZIONE
(art.7 CCNL 01.04.1999)

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente, le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali di comparto e il delegato per la sicurezza per le materie di competenza, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione è preventiva nel caso in cui si tratti di materie soggette a concertazione o a contrattazione collettiva decentrata integrativa
3. Allo scopo di rendere il più possibile agevole la trasmissione degli atti ai soggetti titolari del diritto di informazione, si conviene che ogni Amministrazione utilizzi il sistema più idoneo a tale scopo.
4. Su richiesta delle OO.SS. o della RSU verrà consegnata copia del bilancio di previsione e consuntivo di ciascun anno e dei bilanci pluriennali

ART. 9 - LA CONTRATTAZIONE
(ART. 4- 5 - DEL CCNL 01.04.1999 e ART. 16 COMMA 1 CCNL 31.03.1999)

1. La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente dalle R.S.U. e dalle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL. La delegazione di Parte Pubblica, nominata dall'Organo di governo, esercita il proprio ruolo negoziale nell'ambito delle direttive e degli atti di indirizzo formali.
2. La contrattazione, costituisce il momento negoziale fra le Parti. Essa si svolge sulle materie indicate nel C.C.N.L., con le modalità e nei tempi ivi previsti, nonché con le modalità previste dal presente accordo.
3. Il presente CCDIT disciplina le materie demandate a tale livello dai CCNL 31.3.99 e 1.4.99.
4. In via transitoria e fino alla definizione, in sede di contrattazione collettiva nazionale, delle materie di cui agli artt. 24 e 26 del CCNL 1.4.99, la disciplina di tali materie è quella contenuta nei previgenti contratti collettivi decentrati, ovvero negli accordi decentrati recepiti con deliberazione dell'Ente per le parti non modificate od integrate dal presente accordo.

ART.10 COMMISSIONI BILATERALI DI VERIFICA

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione contrattuale, dell'applicazione degli accordi integrativi, del raggiungimento dei risultati previsti, per l'approfondimento di specifiche problematiche e per le pari opportunità, nonché per l'istituzione di un osservatorio permanente relativo alla contrattazione territoriale, vengono costituite, entro 60 giorni, a livello territoriale, più commissioni bilaterali permanenti e paritetiche che restano in carica per la durata della vigenza del presente accordo.
2. I componenti delle Commissioni sono i soggetti, opportunamente individuati e suddivisi, dalle rispettive componenti della delegazione trattante.
3. Sono quindi costituite le seguenti commissioni :
 - a. Commissione Pari Opportunità, valutando la possibilità di avvalersi di commissioni già costituite sul territorio provinciale, con opportune integrazioni con propri componenti;

Walter Bell *Marcello* *MM*

MM

- b. Commissione sull'attività di Formazione, composta da 3 componenti di parte sindacale e 3 di parte pubblica, di verifica dell'istituto della Produttività, dell'attuazione della nuova Classificazione del personale, dell'attivazione e gestione del sistema permanente di valutazione, di verifica e controllo sulla quantità e qualità del mercato del lavoro soprattutto rispetto alle nuove forme di flessibilità (rapporti professionali – convenzioni – lavori atipici) come pure rispetto alle condizioni di lavoro e di rispetto dei diritti contrattuali delle attività terziate.
4. All'interno della commissione di cui alla lettera b) del precedente comma, verranno definite, se necessario, le suddivisioni in ulteriori gruppi di lavoro.

AGIBILITA' E PREROGATIVE SINDACALI

ART. 11 - SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO (art.9 CCNL 01.04.1999)

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono unicamente quelli previsti dall'art.9 del CCNL 01.04.1999. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dal comma 2 del citato art.9 nonché quelli derivanti dal presente accordo.

ART. 12 - ESERCIZIO DELLA ATTIVITA' SINDACALE

1. Le ore di permesso sindacale delle R.S.U. necessarie alla contrattazione decentrata integrativa, anche territoriale, se svolte in orario di servizio, sono a carico dell'Ente.
2. Al fine di agevolare una sempre maggiore partecipazione dei lavoratori, per quelli impegnati in attività a ciclo continuo essenziale, si prevede l'utilizzo delle 12 ore annue di assemblea, anche fuori orario di lavoro con recupero delle ore certificate.
3. Le ore di permesso sindacale per l'effettuazione delle assemblee e per le agibilità dei rappresentanti sindacali verranno quantificate annualmente in base a quanto previsto dal CCNL.
4. La gestione di tale monte ore è affidata alle OO.SS. ed alla RSU (secondo quanto previsto dall'accordo collettivo quadro per la costituzione delle R.S.U. e dal contratto collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali).

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

ART.13 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. Le parti, in attuazione del d.lgs. 626/94, danno pronta applicazione a quanto previsto nello specifico accordo che forma parte integrante della presente contrattazione decentrata integrativa.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

2. Ogni singola Amministrazione è tenuta a comunicare ai propri dipendenti sia il nominativo delegato designato per garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro sia quello dell/i delegato/i eletto/i dai dipendenti.

3. AI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA SPETTANO LE SEGUENTI ATTRIBUZIONI:

- c. partecipa alle riunioni periodiche di prevenzioni e protezione dai rischi;
- d. consulta il rapporto di valutazione dei rischi;
- e. è consultato sulla designazione degli addetti al servizio protezione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori, all'organizzazione delle attività di formazione;
- f. accede ai luoghi di lavoro e avverte il responsabile prevenzione e protezione dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- g. può fare ricorso alle Autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate e i mezzi impiegati per attuarla non siano idonei;
- h. è consultato preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione e realizzazione e verifica della prevenzione e programmazione;
- i. promuove l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità del lavoratore;
- j. presenta proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- k. partecipa agli accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;
- l. concorda con l'Amministrazione, ogniqualvolta se ne ravvisi congiuntamente l'esigenza, l'effettuazione di indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro da affidarsi, in relazione a quanto previsto dall'art. 20 ultimo comma della Legge n° 833, ai servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro dell'ULSS, o in alternativa ad enti specializzati di diritto pubblico scelti di comune accordo;
- m. partecipa al costante aggiornamento dei registri dei dati ambientali e biostatistici e del libretto personale di rischio;
- n. concorda, di volta in volta con l'Amministrazione nei casi in cui a seguito delle indagini ambientali, tenuto conto dei riflessi sul gruppo di lavoratori direttamente esposti, vengano individuate situazioni di particolare rischio, l'attuazione di accertamenti medici specialistici per il personale interessato nell'area di rischio; verifica l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute.

4. AI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA SPETTANO LE SEGUENTI INFORMAZIONI:

- o. informazione e documentazione in merito alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione nonché quelle inerenti alle macchine, gli impianti, l'organizzazione degli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- p. informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- q. informazioni sulle attività formative;
- r. informazioni attinenti gli eventuali rischi cui sono esposti i lavoratori;
- s. programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza;
- t. informazioni sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di intervento all'interno dei luoghi di lavoro laddove previsti;
- u. informazioni sugli adempimenti e sulle iniziative in materia di sicurezza riguardanti le imprese appaltatrici;
- v. informazioni tempestive sui casi di infortunio sul lavoro, sui casi di malattie professionali e sui loro andamenti complessivi.

Walter Bull - Giovanni Belli

Abdullah

5. FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente oltre alla normativa in materia di salute e sicurezza, anche i rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Tale formazione dovrà esser prioritaria rispetto agli altri dipendenti.

6. FORMAZIONE DEI LAVORATORI SUL TEMA DELLA SICUREZZA

L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il rappresentante, le attività formative in materia di sicurezza e di salute, e dei rischi.

La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione.

L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

7. Quanto previsto dai commi 5 e 6 può essere svolto in forma associata tra gli enti aderenti al presente accordo.

PARI OPPORTUNITA' ED AZIONI POSITIVE

Art.14 PARI OPPORTUNITA'

Premessa:

Visto l'art. 4 del CCNL 1998-2001 che assegna alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, le pari opportunità per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del D.P.R. 333/90, anche per le finalità della Legge 125/91;

visto l'art. 25 del CCNL 1998-2001 che nuovamente individua, come già fatto dall'art. 9 del CCNL del 6.7.1995, i Comitati per le Pari Opportunità come i preposti al compito di raccolta dati in relazione alle materie delle pari opportunità;

visto il D.Lgs. n° 29/93 art. 7 comma 3 ed art. 61 comma 1 e 2 e successive modificazioni (D.Lgs. 80/98);

vista la circolare n°12 del 25.3.93 della Presidenza del Consiglio art. 2 commi 3, 4, 5, 6 ;

viste le circolari dell'agosto 1991 e del marzo 1993 del Dipartimento per la Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri;

vista la legge 125/91 art. 1 comma 3, art. 2 comma 6, art. 9;

1. Si individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da contrattare:

- Stesura del regolamento antidiscriminatorio e sua applicazione in relazione a:
 - gestione del nuovo sistema di classificazione del personale (carriere verticali ed orizzontali, posizioni organizzative)
 - flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del part - time
- Ricerca, analisi e proposte relative ai dati della situazione del personale maschile e femminile (art. 9 legge 125/91) e delle differenze salariali tra uomini e donne a parità di qualifica e di livello.
- Individuazione e correzione dei meccanismi che determinano nella retribuzione accessoria i differenziali salariali tra uomini e donne.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

- Ricerca, analisi e proposte sull'utilizzo del part - time fra le lavoratrici e sui conseguenti effetti su mobilità e percorsi di carriera.
- Ricerca, analisi e proposte sui meccanismi (modalità di svolgimento -orari - sedi) che determinano la fruibilità o meno di percorsi formativi professionali per le donne, sull'orario di lavoro, sul credito orario e sull'applicazione della banca delle ore.
- Ricerca, analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dall'assenza per maternità.
- Ricerca sul fenomeno delle molestie sessuali nell'ente.
- Recepimento formale con deliberazione dell'ente, delle raccomandazioni e risoluzioni europee per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali.
- Diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.
- Nomina del Consigliere di Fiducia per la prevenzione e la lotta alle molestie sessuali.
- diffusione a tutti i dipendenti del "Codice Disciplinare" con sanzioni per i casi di molestie sessuali.
- Formazione degli incaricati delle posizioni organizzative e dei dipendenti per la diffusione della cultura di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e lotta alle molestie sessuali.
- Promuovere corsi specifici su autostima, recupero delle potenzialità individuali, rimotivazione al lavoro.

2. La contrattazione e le citate Azioni positive saranno gestite a livello territoriale al fine di consentire una diffusa ed omogenea cultura e sensibilità in tutti gli enti aderenti al presente contratto.

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ART. 15 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' (ART.15 ccnl 01.04.1999)

1. Ogni Amministrazione determina annualmente il fondo, così come previsto dal CCNL in sede di predisposizione del bilancio di previsione e lo comunica tempestivamente alle RSU ed alle OO. SS. firmatarie del presente contratto. La delegazione di parte pubblica si impegna a dare interpretazioni univoche ed omogenee per la costituzione del fondo stesso.
2. Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le indennità per i titolari delle posizioni organizzative e le somme per lo straordinario, trovano competenza nel fondo.
3. Le parti concordano che ogni singola amministrazione, a seconda delle proprie disponibilità aumenti il fondo della quota prevista dall'art. 15, comma 2 del CCNL 1.4.99
4. Le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. b) e c), nonché al comma 2 del medesimo articolo del CCNL, risultano fruibili a seguito dell'accertamento delle effettive disponibilità, effettuato con le modalità previste dal CCNL.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

5. Le parti concordano che ogni singola Amministrazione, a seconda delle proprie disponibilità di bilancio incrementi il fondo con le quote e le modalità di cui all'art. 16 del vigente CCNL.
6. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili, il fondo verrà incrementato, con oneri a carico del bilancio, nella misura necessaria a sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività.
Le maggiori somme saranno rese disponibili solo dopo che il Nucleo di valutazione abbia effettuato il controllo di compatibilità dei costi ed a seguito di una fase di concertazione ente per ente.
7. Il fondo, negli enti interessati, viene integrato con le risorse relative ai trasferimenti regionali per indennità infermieristica

**ART.16 DESTINAZIONI E FINALITA' DEL FONDO DI CUI ALL'ART.15
(art.17 CCNL 01.04.1999)**

1. Il totale delle risorse del fondo sarà utilizzato per le finalità di cui all'art.17 del CCNL 01.04.1999 nelle misure che seguono :

- a) produttività e miglioramento dei servizi : dal 30 al 55% del totale;
- b) progressione orizzontale : dal 20 al 35% del totale;
- c) indennità di turno, rischio, reperibilità, pronta disponibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo, festivo notturno, attività particolarmente disagiate: dal 5 al 25% del totale;(*)

(*) fatto salvo quanto già consolidato in ogni singolo ente.

- d) indennità di responsabilità dal 5 al 25% del totale;
- e) attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate all'art.15, comma 1, lett. K, del CCNL 01.04.1999 sulla base delle somme derivanti dallo svolgimento delle relative attività, in relazione ai criteri stabiliti nel presente contratto.

2. Ogni singolo ente, secondo le proprie specificità, provvederà alla utilizzazione del fondo, seguendo i seguenti criteri:
 - individuazione a preventivo delle somme per ogni singolo fondo e tempestiva comunicazione alle OO.SS ed alle RSU;
 - avviamento delle attività legate agli istituti individuati;
 - Ulteriori somme necessarie, in corso di esercizio, sui fondi di cui al comma 1, saranno utilizzate riducendo in modo proporzionale le quote previste per gli altri fondi, comunque sempre all'interno dei minimi e massimi fissati al comma 1; per variazioni oltre tali limiti, si rende necessaria una contrattazione integrativa aziendale.
 - Ogni anno si effettuerà una verifica dell'utilizzo del fondo, al fine di addivenire ad eventuali suoi aggiustamenti o modifiche.

Bill
Bill

Bill

**ART.17 RIASSEGNAZIONE
(ART.38 CCNL 06.07.1995)**

1. Qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui agli articoli 15 e 16 del presente accordo, non siano state impegnate od utilizzate nell'esercizio finanziario le stesse sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.
2. In caso di ulteriori economie, le stesse non potranno essere riutilizzate senza le opportune preventive verifiche al fine di valutare il permanere delle condizioni per un loro corretto utilizzo.

**ART. 18 - PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI
CRITERI PER L'EROGAZIONE - VALUTAZIONE
(art.18 CCNL 01.04.1999)**

1. Le parti convengono di consolidare, semestralizzandola una cifra fissa di salario di produttività pari al 50 % del fondo annuale di cui al comma 1, lett. a) del precedente art. 16, a condizione che si siano avverate le seguenti condizioni:
 - Trasmessa all'Organo di governo la proposta di PEG (o strumenti similari) entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo da parte del Consiglio comunale;
 - Redatto il rendiconto della gestione dell'esercizio precedente entro il 30.6
 - Effettuata una verifica intermedia entro 30.9 di ogni anno dell'andamento della realizzazione delle attività programmate nel predetto strumento
 - Predisposta una relazione finale, entro il 31.1 dell'anno successivo.
2. La cifra fissa individuale viene individuata applicando i seguenti parametri:
 - a) categoria
 - b) presenza in servizio
 - c) valutazione individuale, nella misura del 20%

In merito alla parametrizzazione per categoria, gli indici applicabili sono i seguenti:

CATEGORIA	INDICE
A	1,00
B	1,30
C	1,50
D (non resp. posiz. Org.)	1,80

La presenza in servizio viene determinata conteggiando solamente le giornate di presenza. valgono come presenza le assenze retribuite, escluse le malattie.

La valutazione avviene secondo quanto previsto dal successivo comma 12, lett. B).

3. La cifra così definita verrà quindi erogata entro il 30.7 di ogni anno e saldata con lo stipendio di gennaio dell'anno successivo.
4. La rimanente quota del fondo verrà erogata a fronte di obiettivi specifici, definiti annualmente coerentemente con gli obiettivi definiti all'interno dei piani economici di gestione e/o piani per obiettivi.
5. A tale scopo la quota del fondo di cui al comma 4 del presente articolo verrà preventivamente assegnata a ciascun responsabile di posizione organizzativa sulla base di attribuzioni di carattere budgettario che tengano conto delle iniziative da svolgere e del personale assegnato.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Handwritten signature at the bottom right of the page.

6. I PEG e le iniziative di cui al comma precedente saranno trasmessi alle OO.SS. ed alla R.S.U.
7. Le iniziative, individuate da ciascun responsabile di area organizzativa, potranno essere individuali o di gruppo e dovranno essere valutate ed approvate dalla conferenza dei responsabili stessi, entro il 30.3 di ogni anno.
8. Le iniziative svolte in orario di lavoro, perseguiranno l'obiettivo dell'aumento della produttività e miglioramento della qualità dei servizi, attraverso il coinvolgimento del personale interessato sia in fase di definizione che di gestione e verifica delle stesse.
9. Le quote economiche derivanti dalle iniziative di cui sopra saranno armonizzate con le quantità economiche derivanti da specifiche disposizioni di legge, se svolte in orario di lavoro, come segue:
- In caso di superamento di attività specifiche il cui corrispettivo sia oltre alla metà della media individuale del salario accessorio, il salario accessorio previsto dal presente articolo verrà ridotto della metà.
 - In caso di attività il cui corrispettivo sia pari o superiore alla media individuale del salario accessorio, il salario accessorio previsto dal presente articolo verrà interamente ridotto.
10. La mancata attivazione delle attività relative al presente articolo, che non consenta di effettuare le verifiche di cui al precedente comma 1, nonché l'individuazione delle attività da svolgere, costituiranno un aspetto negativo della valutazione fatta ai responsabili.
11. Le parti concordano di fare riferimento, per la definizione delle iniziative, alle fasi elaborative di seguito riportate:
- A) INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI IN RELAZIONE AI PROBLEMI ESISTENTI NEL PROCESSO LAVORATIVO OVVERO ALLE INIZIATIVE DA INTRAPRENDERE NEL SETTORE, SERVIZIO O UNITA' OPERATIVA PRESO/A IN ESAME
- B) LORO DESCRIZIONE E MISURAZIONE:
- qualitativa
 - quantitativa
 - innovativa
 - temporale
- C) INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE NECESSARIE PER IL SUO PERSEGUIMENTO:
- risorse economiche
 - risorse tecnologiche
 - risorse umane
 - risorse professionali
 - risorse interne al servizio
 - risorse esterne al servizio
- D) DESCRIZIONE DEL PIANO DI LAVORO (AZIONI / ATTIVITA' CHE SI INTENDONO ADOTTARE) E DEGLI EVENTUALI CAMBIAMENTI STRUTTURALI CHE SI RITIENE OPPORTUNO INTRODURRE NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
- di tipo economico
 - di tipo organizzativo
 - di tipo formativo
 - a livello tecnologico
 - a livello procedurale
 - a livello di responsabilità affidate

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

a livello di lavoro singolo e di gruppo
E) DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI VERIFICA:

in corso d'opera sulle singole azioni/iniziativa
a termine sul raggiungimento dell'obiettivo

F) DETERMINAZIONE DEL SISTEMA PREMIANTE SU BASE ECONOMICA
La fase della gestione seguirà i seguenti criteri:

a) il sistema prende l'avvio, con l'individuazione da parte dell'amministrazione dei macro obiettivi e delle priorità per realizzare il PEG;

b) in sede di conferenza dei responsabili delle posizioni organizzative, si procede all'individuazione delle iniziative ed attività definendo gli obiettivi operativi ed alla ripartizione delle somme per la compensazione del personale interessato;

c) ogni responsabile di progetto lo illustrerà ed affiderà agli interessati gli obiettivi operativi di gruppo e, se necessari, quelli individuali, nonché il piano di lavoro con le azioni/iniziativa che si è inteso adottare per perseguirli.

d) Durante la gestione del progetto saranno effettuate periodiche sessioni di verifica sull'andamento del lavoro, anche al fine di effettuare, se necessario, gli opportuni aggiustamenti al piano di lavoro.

e) la conferenza dei responsabili provvede alla rendicontazione complessiva dell'attività svolta ed a predisporre le indicazioni per l'amministrazione per predisporre, per l'anno successivo, quanto previsto dalla precedente lett. a).

12. Criteri di valutazione della produttività collettiva: La quota di produttività assegnata in via preventiva a ciascun responsabile di posizione organizzativa, verrà erogata sulla base della applicazione dei seguenti criteri di valutazione:

a) una quota non superiore al 60% sulla base del raggiungimento, anche parziale, degli obiettivi assegnati: in tale fase si terrà conto di tutti gli elementi che hanno inciso sulla circostanza quali assenze non previste o modifiche in corso degli obiettivi assegnati in funzione di modifiche organizzative e normative.

b) La restante quota sulla base dei seguenti criteri e modalità di valutazione:

- | | |
|--|-----------------|
| 1) disponibilità alla flessibilità nel fornire le prestazioni, collaborazione con altri dipendenti, sostituzione di dipendenti in ferie o malattia | fino a 25 punti |
| 2) autonomia organizzativa e decisionale nonché responsabilità relative all'attività | fino a 30 punti |
| 3) precisione e qualità della prestazione rispetto dei tempi assegnati, carico di lavoro | fino a 25 punti |
| 4) capacità propositive e proposte organizzative e gestionali incidenti sulla realizzazione del progetto | fino a 20 punti |

13. Valutazione: la valutazione, intesa come strumento propedeutico alla crescita professionale dei lavoratori e dei Servizi, in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnati e la valutazione individuale, spettano al responsabile della posizione organizzativa interessata, in accordo con il responsabile dell'iniziativa. La valutazione deve essere motivata per ogni singolo fattore utilizzato.

14. Tempi: la valutazione dovrà essere effettuata entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello al quale il progetto si riferisce. A tal scopo il responsabile della posizione organizzativa interessata, procederà a consegnare le singole valutazioni al personale interessato.

15. Il lavoratore interessato, potrà, nel termine di 5 giorni dalla ricezione della scheda di valutazione procedere ad un contraddittorio con il proprio responsabile; in caso di mancato accordo, entro ulteriori 5 giorni potrà inoltrare ricorso presentando le

Walter Belli *Francesco M. M.*

Anna M.

proprie controdeduzioni ed osservazioni alla commissione paritetica istituita ai sensi del successivo comma.

16. La Commissione paritetica per la valutazione dei ricorsi sulle valutazioni viene istituita a livello territoriale, nelle forme che seguono:

Parte pubblica:- Sindaco/Presidente o suo delegato
- Nucleo di Valutazione (un componente)

Parte sindacale: -due dipendenti designati dalle R.S.U.
dell'Ente o, in alternativa ,dalle OO.SS. territoriali.

La stessa, sentiti il valutatore ed il valutato, se accolto il ricorso, proporrà la modifica della valutazione.

17. Erogazione dei compensi : i compensi saranno erogati in ogni caso con la mensilità stipendiale di febbraio di ogni anno : nel caso di progetti che importino in termini temporali frazioni inferiori all'anno tali termini saranno ridotti e quindi:

- la valutazione dovrà avvenire entro 1 mese dai termini previsti per la conclusione del progetto;
- la eventuale fase di contenzioso dovrà esaurirsi entro i successivi 30 giorni;
- l'erogazione delle spettanze con la prima mensilità stipendiale utile; per gli interessati al contenzioso, esaurite le procedure di cui sopra.

18. L'erogazione della produttività al personale a tempo determinato potrà essere verificata, nei singolo enti, tenedo conto di quanto previsto dall'art. 15, comma 5, del presente accordo in base al tempo di attività lavorativa espletata.

ART.19 - INDENNITA'

1. In via transitoria la disciplina delle materie relative a:

INDENNITA' DI TURNO

(art.17 CCNL 01.04.1999 ed ART. 13 DPR.268)

INDENNITA' DI RISCHIO

(art.17 CCNL 01.04.1999 ed art. 34 del DPR. 268/87)

INDENNITA' DI DISAGIO PERICOLO DANNO

(art.17 CCNL 01.04.1999 ed art. 6 comma 2 lettere C ed E del DPR. 333/90)

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

(art.17 CCNL 01.04.1999 - articolo 49 DPR.333/90 - articolo 34 DPR 268/87),

è quella contenuta nei previgenti contratti collettivi decentrati aziendali, secondo i criteri di cui al precedente art. 16.

Indennità infermieristica mensilizzata.

2. Entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, le parti si impegnano a stipulare un ulteriore contratto territoriale regolante le predette materie, anche in forma associata, innovativa e per aree omogenee.

ART.20 - INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

(art.17 ccnl 01.04.1999)

1. Il fondo per far fronte al pagamento delle indennità di responsabilità secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 deve essere rapportato alle responsabilità conferite.

AM

W. Bill

[Signature]