

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 1999 DEL COMUNE DI DECIMOPUTZU

L'anno 1999 il giorno VENTITRE' del mese di DICEMBRE alle ore 9,00, nel Municipio di DECIMOPUTZU, si è riunita la delegazione trattante;

Sono presenti:

-GHIANI	dott. SERGIO	Segretario Comunale
-MELONI	ALDO	Responsabile del settore finanziario
-CORONA	GIUSEPPE	Responsabile del Settore AA.GG. e personale
-MEREU	ADA	Presidente R.S.U.
-SCHIRRU	GIULIA	Componente R.S.U.
-SCANO	GIULIO	Componente R.S.U.
-MEREU	ANGELO	Componente R.S.U.

### ART. 1 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende immediatamente efficace quando:

- sia firmato dalle R.S.U. , previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti più opportuni;
- sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo della Giunta Comunale;

### ART. 2 - Vigenza del contratto

Il presente contratto è valido per tutta la durata del CNEL e comunque per gli esercizi finanziari 1999/2001, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui agli artt. 15 e 17 del CCNL.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

### ART. 3 - Sistema di protocollo delle relazioni sindacali

Sentita la componente della R.S.U. sig.ra Giulia Schirru, la quale lamenta che la RSU non viene puntualmente informata degli atti che riguardano il personale e chiede che alla RSU venga inviato con tempestività ogni atto che riguarda il personale.

Considerato che il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli articoli 6, 7, 10 e 47 del D.LGS. 29/93 ed articoli 3, 4, 5, 6, 7 e 8 del C.C.N.L. sottoscritto il 01.04.1999.

In osservanza degli articoli 3 e seguenti del CCNL, si conviene quanto segue:

- a) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
- b) annualmente, prima della predisposizione del bilancio di previsione, sarà effettuata una riunione di informazione con particolare riguardo alla programmazione delle attività dell'ente, l'analisi delle spese previste e l'andamento dell'occupazione;
- c) la convocazione di dette riunioni avverrà non meno di dieci giorni prima di quello stabilito e contemporaneamente dovrà essere fornita la relativa documentazione;
- d) in tutti i casi in cui venga avviata la consultazione o la concertazione su qualche argomento, le parti si impegnano a non prendere iniziative unilaterali in merito finchè la stessa sia esaurita o conclusa con un verbale di accordo o che prenda atto delle posizioni delle parti e sia da esse sottoscritto;
- e) la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qualvolta una delle parti (ai sensi dell'art. 10 del CCNL) lo richieda. Durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente. Verrà inoltre concordato un calendario di riunioni al fine di permettere una razionale trattazione degli argomenti in particolare di quelli tra loro correlati;
- f) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico a coloro che ne facciano debita richiesta.

### ART. 4 - Regolamentazione del diritto di sciopero

Considerato che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'articolo 1 della premessa al C.C.N.L. del 06.07.1995, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati ed alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero non potrà essere assegnato lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito allo sciopero;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno giorni 15 all'amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'amministrazione e al personale.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL del 06.07.1995 e alla legge 146/90.

#### **ART. 5 - Diritti e libertà sindacali**

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettanti alla O.S di appartenenza e alla R.S.U. secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia,
- b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo.
- c) Le convocazioni dell'Amministrazione per partecipare a trattative, confronti, concertazioni e consultazioni non rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato.
- d) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente, ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti alla O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

2). Per quanto concerne le assemblee, si dispone che

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatari del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali.
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione.
- c) in caso di assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in reperibilità.
- d) il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.

#### **ART. 6 - Lavoro straordinario**

Per l'anno 1999 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario potrà essere utilizzata al massimo la somma di £. 17.031.500.

L'Amministrazione comunale si impegna a fornire alla R.S.U., alla fine di ogni quadrimestre, entro e non oltre il giorno 15 del mese successivo, la situazione relativa al lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate da parte del personale dipendente.

Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di questo istituto contrattuale.

Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Segretario Comunale a richiesta del responsabile dell'ufficio o servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'amministrazione comunale procederà ad erogare ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare, in proporzione, i fondi di cui alle lettere d) - e) del successivo art. 8.

A decorrere dal 31.12.1999 le risorse destinate alla retribuzione dello straordinario dovranno essere ridotte nella misura del 3% ai sensi dell'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999.

#### **ART. 7 - Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL.

In particolare, le parti concordano che per l'anno 1999 le risorse relative al comma 1 dello stesso articolo sono così quantificate:

a)	ammontare fondo anno 1998, detratta quota parte personale incaricato di funzioni organizzative	£. 75.698.000
b)	quota parte per lavoro straordinario del personale incaricato di funzioni organizzative	£. 2.968.500
c)	eventuali risorse aggiuntive destinate nel 1998 al trattamento economico accessorio	£. ===
d)	eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento economico accessorio nell'anno 1998	£. ===
e)	somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (sponsorizzazioni)	£. ===
f)	economie derivanti da trasformazioni di rapporto di lavoro in part-time nel 1998	£. ===
g)	risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 2, comma 3, del D.LGS 29/1993	£. ===
h)	insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del L.E.D.	£. 7.872.000
i)	risorse destinate al pagamento dell'indennità di £. 1.500.000, di cui all'art. 37, c.4, CCNL 1995	£. 1.500.000
j)	quota eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico dirigenziali	£. ===
k)	importo dello ___% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo	£. ===
l)	risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	£. ===
m)	somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	£. ===
n)	eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL	£. ===
	<b>TOTALE FONDO PER L'ANNO 1999</b>	<b>£. 88.038.500</b>

#### ART. 8 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Per l'anno 1999, il fondo di cui al precedente art. 7 verrà utilizzato come segue:

a)	per progressioni economiche orizzontali . . . . .	£. 7.872.000
	<p>Per assicurare il pagamento delle posizioni ex LED, vengono destinate, ai sensi del CCNL, l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del L.E.D</p> <p>Vengono inoltre previste le seguenti progressioni economiche da attribuire alla data del 31.12.1999, mediante selezione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ n. 3 progressioni orizzontali dalla categoria A1 alla categoria A2;</li> <li>■ n. 5 progressioni orizzontali dalla categoria A2 alla categoria A3;</li> <li>■ n. 1 progressione orizzontale dalla categoria B3 alla categoria B4;</li> <li>■ n. 3 progressioni orizzontali dalla categoria C1 alla categoria C2;</li> <li>■ n. 1 progressione orizzontale dalla categoria D1 alla categoria D2;</li> <li>■ n. 1 progressione orizzontale dalla categoria D3 alla categoria D4.</li> </ul> <p>Per gli incrementi retributivi connessi alle suddette progressioni economiche, le relative somme verranno reperite dal fondo di cui al precedente articolo 7 relativo all'anno 2000:</p> <p>I criteri per la progressione economica orizzontale sono quelli previsti nel successivo articolo 9. Le procedure inerenti l'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ per ogni tipologia di progressione verrà inviato ad ogni dipendente interessato un avviso pubblico nel quale saranno indicati i titoli e le anzianità richieste e/o valutabili, la data entro la quale deve essere presentata la domanda e la documentazione necessaria;</li> <li>■ l'esame della documentazione sarà effettuata, entro i 15 giorni successivi alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda, da una commissione composta da: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Segretario comunale - Presidente;</li> <li>- Responsabile del settore affari generali e personale</li> <li>- _____</li> </ul> </li> <li>■ la graduatoria sarà resa pubblica mediante affissione all'albo pretorio e invio di copia alla R.S.U.</li> <li>■ ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata.</li> <li>■ viene stabilito in giorni 30 (trenta) il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso. L'Amministrazione avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare le relative risposte con le</li> </ul>	

	<p>eventuali correzioni o modifiche.</p> <p>■ di tutto quanto sopra dovrà essere inviata informazione alle R.S.U.</p>																													
b)	per pagamento saldo progetti obiettivo, giusta disposto verbale R.S.U. n. 5 del 21.10.99 e deliberazione G.C. n. 354 del 26.10.1999 .....	£. 11.350.000																												
c)	per indennità di turno, di disagio, e reperibilità .....	£. 14.200.000																												
	<p>■ l'indennità di turno sarà corrisposta ai dipendenti che svolgono i seguenti servizi: Polizia Municipale, n. 4 dipendenti - Bidelli scuola materna, n. 3 dipendenti;</p> <p>■ l'indennità di disagio sarà corrisposta nella misura di £. 25.000 mensili in favore di n. 4 operai, n. 3 addetti al servizio n.u., n. 1 autista di scuolabus e n. 5 bidelli della scuola elementare,</p> <p>■ l'indennità di reperibilità, nei giorni di sabato e festivi, per n. 1 operaio al giorno;</p> <p>La parte del fondo non utilizzata sarà destinata per incrementare in proporzione i fondi di cui alle successive lettere d), e).</p>																													
d)	per progetto finalizzato alla collaborazione fra i vari servizi .....	£. 10.833.000																												
	<p>Il progetto ha lo scopo di coinvolgere il personale dei servizi nella collaborazione fra gli stessi, al fine di raggiungere una maggiore rapidità ed efficienza nel disbrigo delle pratiche.</p> <p>Il progetto coinvolge tutti gli uffici, ha avuto inizio nel mese di gennaio 1998 ed è stato protratto sino al 31.12.1999.</p> <p>Al progetto sono stati adibiti i seguenti dipendenti: Medda Graziella, Mereu Ada e Piscedda Antonio.</p>																													
e)	per compensi per l'incentivazione individuale e/o collettiva della produttività .....	£. 43.783.500																												
	<p>Dalla ripartizione di tale somma resta escluso il personale adibito al progetto di cui alla lettera d), in quanto impegnato per tutto l'anno nel progetto stesso nell'ambito del quale viene valutata e compensata anche la produttività e l'efficienza.</p> <p>Le risorse saranno liquidate, a seguito della valutazione da parte del Segretario Comunale, il 50% nel mese di luglio e il restante 50% nel mese di gennaio dell'anno successivo, secondo i seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A) qualifica funzionale. a ciascuna categoria si applicherà il parametro che segue:</li> </ul> <table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>ex I e II</td> <td>qualifica funzionale</td> <td>parametro</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>ex III</td> <td>“ “</td> <td>“</td> <td>110</td> </tr> <tr> <td>ex IV</td> <td>“ “</td> <td>“</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>ex V</td> <td>“ “</td> <td>“</td> <td>130</td> </tr> <tr> <td>ex VI</td> <td>“ “</td> <td>“</td> <td>140</td> </tr> <tr> <td>ex VII</td> <td>“ “</td> <td>“</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>ex VIII</td> <td>“ “</td> <td>“</td> <td>160</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>• B) presenza in servizio: Il compenso incentivante e correlato alla effettiva presenza in servizio del dipendente. Pertanto, l'ammontare annuo individuale subirà una riduzione pari a 1-270 dell'intero compenso per ogni giornata di assenza dal servizio effettivo, comprese quelle per chiamata alle armi, con le sole eccezioni (oltre al riposo settimanale) di: congedo ordinario, recupero di festività, riposi compensativi, permessi sindacali, infortuni subiti nel lavoro e partecipazione a corsi di aggiornamento professionale autorizzata dall'Amministrazione, astensione obbligatoria per maternità. Dovranno essere escluse dal calcolo delle assenze le giornate di sabato e di domenica per tutti i lavoratori che lavorano in regime di settimana corta. L'importo derivante dalle riduzioni di cui al presente punto verrà redistribuito come segue:</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ se il personale assente non viene sostituito in alcun modo con altro personale, l'importo trattenuto verrà redistribuito fra il personale facente parte del servizio cui appartiene il personale assente;</li> <li>■ se il personale assente viene sostituito con altro personale (sia di ruolo, sia provvisorio, sia addetto ai LSU), l'importo trattenuto verrà redistribuito fra tutto il personale.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• C) L'importo spettante è ridotto proporzionalmente del 10% per ogni richiamo scritto o censura.</li> </ul> <p>Il sistema di incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi concordati. Per la valutazione della partecipazione dei gruppi e dei singoli all'attuazione dei piani di lavoro e</p>	ex I e II	qualifica funzionale	parametro	100	ex III	“ “	“	110	ex IV	“ “	“	120	ex V	“ “	“	130	ex VI	“ “	“	140	ex VII	“ “	“	150	ex VIII	“ “	“	160	
ex I e II	qualifica funzionale	parametro	100																											
ex III	“ “	“	110																											
ex IV	“ “	“	120																											
ex V	“ “	“	130																											
ex VI	“ “	“	140																											
ex VII	“ “	“	150																											
ex VIII	“ “	“	160																											

<p>per l'effettivo raggiungimento degli obiettivi si utilizzeranno i criteri di cui all'allegato "manuale di valutazione".</p> <p>Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati o dai loro rappresentanti sindacali che sarà preso in esame dal Direttore Generale per la revisione o conferma entro dieci giorni dalla presentazione.</p> <p>Ogni dipendente verrà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del responsabile del servizio o ufficio.</p>	
<b>TOTALE</b>	<b>£. 88.038.500</b>

#### **ART. 9 - Progressione economica orizzontale**

1). Per conseguire una posizione economica orizzontale all'interno della propria categoria, si procederà sommando i punteggi acquisiti sulla base dei seguenti criteri:

**a). Categoria: A (tutti i passaggi) - da B1 a B2 - da B3 a B4 - da C1 a C2:**

- anzianità di servizio nella posizione (periodo massimo valutabile anni 10);
- risultati ottenuti nelle prestazioni rese (punteggio da 1 a 10 espresso in trentesimi);
- qualità delle prestazioni svolte - impegno individuale e arricchimento professionale (punteggio da 1 a 20 espresso in trentesimi);

**b). Categoria: da B2a B3 - da B4 a B5 - da C2 a C3**

- risultati ottenuti nelle prestazioni rese (punteggio da 1 a 10 espresso in trentesimi);
- qualità delle prestazioni svolte (punteggio da 1 a 10 espresso in trentesimi);
- impegno individuale e arricchimento professionale (punteggio da 1 a 10 espresso in trentesimi);

**c). Categoria: da B5 a B6 - da C3 a C4 e tutti i passaggi della categoria D:**

- impegno individuale e qualità delle prestazioni svolte con particolare riferimento ai rapporti esterni e con l'utenza (punteggio da 1 a 20 espresso in sessantesimi);
- coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente (punteggio da 1 a 10 espresso in sessantesimi);
- capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi (punteggio da 1 a 10 espresso in sessantesimi);
- iniziative personali e capacità di proporre soluzioni normative migliorative dell'organizzazione del lavoro (punteggio da 1 a 10 espresso in sessantesimi);
- grado di attuazione degli obiettivi del PEG con riferimento ai parametri dei budget in entrata ed uscita, nonché allo stato di avviamento dei rispettivi interventi previsti durante l'esercizio (punteggio da 1 a 10 espresso in sessantesimi).

Per le procedure di cui al presente articolo, ci si avvale del punteggio risultante dalla 5<sup>a</sup> parte del modello di valutazione previsto nell'allegato manuale di valutazione, assegnato nel semestre precedente alla selezione.

Ai fini della valutazione dell'anzianità di servizio, si attribuirà il relativo punteggio secondo i seguenti criteri:

- punti 0,75 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi di servizio di ruolo nella categoria di riferimento;
- punti 0,50 per ogni anno o frazione di servizio di ruolo nella categoria immediatamente inferiore (per ogni anno di servizio di ruolo riconducibile a categoria ulteriormente inferiore verranno detratti 0,10 punti);
- punti 0,40 per ogni anno o frazione superiore a sei mesi di servizio fuori ruolo, in convenzione o a qualsiasi titolo svolto riconducibile alla categoria di riferimento (per ogni anno di servizio riconducibile a categoria inferiore verranno detratti 0,10 punti);

A parità di punteggio, sarà data precedenza al dipendente con maggiore anzianità nella posizione economica orizzontale immediatamente precedente a quella messa a selezione;

In caso che permanga la parità, sarà data precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio, specificando che a parità di servizio sarà data precedenza al dipendente più anziano di età.

#### **ART. 10 - Riduzione dell'orario di lavoro**

Ai sensi del comma 1 dell'art. 22 del CCNL 01.04.1999, le parti si impegnano alla riorganizzazione degli orari dei dipendenti che lavorano su turni, prevedendo la riduzione dell'orario a 35 ore settimanali, entro il 2000.

Per tutti gli altri dipendenti, tale riduzione sarà oggetto di discussione e applicazione, in conseguenza dell'entrata in vigore di successive disposizioni legislative e/o contrattuali nazionali di comparto.

#### **ART. 11 - Formazione**

Viene annualmente destinata alla formazione una somma pari all'1% annuo del monte salari.

La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

- a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;

- alla progressione economica orizzontale del personale.

Tale piano verrà concordato tra le parti.

Qualora detta programmazione non sia stata ancora formalizzata, eventuali autorizzazioni inerenti la formazione devono essere preventivamente concordate tra le parti.

Le somme stanziare sul bilancio di ciascun anno per la formazione e non utilizzate nel corso dell'esercizio finanziario sono vincolate al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

#### **ART. 12 - Prevenzione e sicurezza nell'ambiente di lavoro**

In accordo e con la collaborazione della Società incaricata vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

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

#### **ART. 13 - Pari opportunità**

L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità.

#### **ART. 14 - Progressione economica verticale**

Le parti, preso atto della disciplina di cui all'art. 4 del CCNL di classificazione del personale per il quadriennio 1998/2001, concordano in ordine a quanto segue:

- le procedure selettive per il passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore dovranno essere disciplinate con atti previsti nei regolamenti dell'ente, nei limiti dei posti vacanti della dotazione organica non destinati all'accesso dall'esterno.
- annualmente l'amministrazione dovrà indicare quali posti vacanti nella dotazione organica dovranno essere ricoperti nel corso dell'anno di riferimento finanziario, ricorrendo prioritariamente, ove consentito e salva la specificità dell'incarico, a procedure di selezione interna basata sulla professionalità e successivamente ricorrendo alle procedure concorsuali esterne.

Per le selezioni interne si prescinde dal possesso dei titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno per il posto messo a concorso. Fatti salvi i titoli professionali previsti dalle vigenti norme.

- le selezioni dovranno essere basate, oltre che sulla valutazione del curriculum del candidato anche su prove o colloqui tendenti ad accertare la professionalità dello stesso in relazione all'incarico da ricoprire.

#### **ART. 15 - Part time - Mobilità interna - Permessi - Diritto allo studio - Mensa.**

L'Amministrazione si impegna a favorire, sulla base delle disposizioni vigenti, il part-time, la mobilità interna e il diritto allo studio, regolamentandone la materia in accordo con la R.S.U.

La concessione di eventuali permessi al personale, non espressamente previsti da norme contrattuali o legislative, dovranno essere regolamentate dall'ente, in accordo con la R.S.U.

L'Amministrazione si impegna ad attuare, in favore del personale dipendente con orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni, il servizio mensa nei giorni del rientro pomeridiano. Sino all'attuazione del servizio mensa, in sostituzione l'Amministrazione provvederà ad erogare apposito buono pasto il cui importo netto è fissato in £. 9.000 al netto della sola ritenuta fiscale del 20% per cui la spesa a carico dell'ente risulta di £. 11.250 per ciascun buono pasto.

Analogo trattamento, per il servizio di mensa, compete anche per i rientri pomeridiani per lavoro straordinario, qualora l'intervallo tra la fine del lavoro ordinario e l'inizio del lavoro straordinario sia inferiore a due ore e mezza.

#### **ART. 15 - Monitoraggio e verifiche**

Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'ente in relazione all'applicazione del presente contratto si costituisce una commissione paritetica bilaterale composta in modo paritetico dall'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che svolgerà la propria attività in orario di lavoro e sarà composta:

- per l'Amministrazione: \_\_\_\_\_
- per le OO.SS.: \_\_\_\_\_