

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO BIENNIO 2014-2015
COMUNE DI ACI BONACCORSI**

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Obiettivi del C.C.D.I.

1. Il presente C.C.D.I. sostituisce, in attuazione del disposto di cui all'articolo 65, co. 1,2 e 4, del D.Lgs. n. 150/2009, il contratto collettivo decentrato integrativo del 10/05/2001, il quale ha cessato la propria efficacia il 31 dicembre 2013 e non può essere ulteriormente applicabile.

Il C.C.D.I. intende attuare le seguenti politiche, nel rispetto del nuovo modello di relazioni sindacali venuto a delineare a seguito delle modifiche apportate al D.Lgs. n. 165/2001 dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal D.Lgs. 141/2011 che interviene - anche con nonne di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 nonché a seguito del varo del D.L. n. 95/2012 convertito con L. n. 135/2012 (ed. seconda spending review) e delle circolari esplicative del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 e del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25/2012:

a) assumere la valorizzazione e lo sviluppo delle risorse umane a presupposto su cui si fonda l'azione della P. A, tramite strumenti di motivazione e gratificazione;

b) accrescere il livello di consapevolezza e partecipazione dei lavoratori al processo produttivo, allo scopo di elevare l'efficienza ed il livello qualitativo dei servizi erogati all'utenza interna ed esterna;

e) migliorare il clima organizzativo generale dell'Ente consentendo maggiormente l'efficace raggiungimento degli obiettivi assegnati a chi gestisce risorse umane.

Art.2

Ambito di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con contratto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Art.3

Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell' 1.4.1999, nei casi previsti entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell' Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta cinque giorni prima della data stabilita. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 Lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 4

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 5

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, nel rispetto della normativa vigente di settore (D.Lgs.165/2001, D.Lgs.150/2009 e successive modifiche ed integrazioni).
2. negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge:
 - . sanzioni disciplinari (art. 55 D.Lgs. n. 165/2001 come sostituito dall'art. 68 del D Lgs n 150/2009); . valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio (art 18 D.Lgs. n. 150/2009);
 - . mobilità (art. 30 e segg. D.Lgs. n. 165/2001);
 - . progressioni economiche (art. 23 D.Lgs. n. 150/2009).
3. Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
4. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999, sempre nel rispetto della normativa vigente di settore (D.Lgs.165/2001, D.Lgs.150/2009 e successive modifiche ed integrazioni).

Art. 6

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 7

Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 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 deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti: linee di organizzazione dei servizi;
-innovazione tecnologica degli stessi;
-processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fmo a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.
Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata

Art. 8

Consultazione

La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

Art. 9

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 10

Diritto di affissione

I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.

I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali fmnatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.

Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all' Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

Art. 11

Procedure di sottoscrizione

1. In sede decentrata è preclusa la sottoscrizione di contratti collettivi decentrati integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinino materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

2. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Art. 12

Durata e decorrenza

1. La Delegazione Trattante di parte sindacale e quella di parte pubblica, abilitata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, sottoscrive l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo.
2. L'ipotesi, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa, predisposte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 (vds. Circolare M.E.F. 19.07.2012), è successivamente, trasmessa, entro 10 giorni (si considerano solo i giorni lavorativi in analogia a quanto previsto dall'art. 47 del D.Lgs. n. 165/2001) dalla sottoscrizione, al Revisore dei Conti del Comune, per il competente controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli del contratto nazionale e di bilancio. Tale controllo concerne pure il rispetto delle disposizioni inderogabili di norme di legge che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.
3. In caso di rilievi da parte dell'Organo di revisione economico — finanziario, la Delegazione Trattante riprende le trattative entro i successivi 5 giorni.
4. Trascorsi 15 giorni (si considerano solo i giorni lavorativi in analogia a quanto previsto dall'art. 47 del D.Lgs. n. 165/01), senza rilievi da parte del predetto Organo di revisione, la Giunta Comunale, con propria deliberazione, autorizza il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo decentrato.
5. Se uno o più soggetti sindacali si riservasse di firmare successivamente il testo contrattuale definitivo, concordando preventivamente una data, sarà predisposto e sottoscritto un nuovo verbale di carattere integrativo. In tal caso, gli effetti del contratto si producono, comunque, sempre dalla data della prima sottoscrizione da parte di tutti gli altri soggetti sindacali.
6. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed immediatamente efficace quando sia firmato:
 - . dalla R.S.U., che assume le decisioni a maggioranza come organismo unico ed unitario;
 - . dai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'ultimo C.C.N.L. (attualmente C.C.N.L. 11.04.2008, per il quadriennio 2006-2009-biennio economico 2006-2007 e C.C.N.L. 31.07.2009 per il biennio economico 2008-2009);
 - . dal Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica.
7. Ai fini della validità sia dell'ipotesi di contratto che del contratto decentrato integrativo definitivo non sussiste un numero minimo di firme o di percentuali predefinite di rappresentatività sindacale. In materia vale, pertanto, il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile (cfr. circolari AR.AN. 15.02.2002 prot. n. 1702e 27.05.2004 prot. n.4260 -Trib. di Roma sent. 15.07.2003). E' possibile che i soggetti sindacali che non abbiano firmato l'ipotesi di accordo sottoscrivano successivamente il contratto decentrato integrativo definitivo.
8. La contrattazione collettiva decentrata integrativa deve concludersi in unica sessione negoziale.
A seguito della sua definitiva sottoscrizione, il C.C.D.I. è trasmesso per via telematica all'AR.AN. entro cinque giorni lavorativi dalla sottoscrizione.

9. Il contratto collettivo decentrato integrativo, corredato dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa, è pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione " Amministrazione trasparente" .

10. Il presente contratto si applica per il biennio 2014-2015; tale durata è così fissata, recependo le indicazioni dell'Aran, in considerazione del mancato rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro, a seguito del blocco disposto dall'articolo 9 del [D.L. n. 78/2010](#) al rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Blocco che ha determinato inoltre la mancata prima applicazione della nuova durata triennale dei contratti collettivi nazionali di lavoro fissata dal [D.Lgs. n. 150/2009](#) in luogo della precedente durata quadriennale della parte normativa e biennale della parte economica.

11. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

12. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

13. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora fosse stipulato il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, anche con riferimento a singoli aspetti, ivi compresa la stipula di Contratti Collettivi Nazionali Quadro e/o qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

14. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 13

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate stabili e delle risorse decentrate variabili destinate all'incentivazione del personale

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, letto a) del C.C.N.L. 01.04.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, a livello di singola struttura, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

La valutazione del personale non dirigente del comune di Aci Bonaccorsi rappresenta una componente fondamentale del rapporto di lavoro e si basa sulla valutazione delle prestazioni. Il sistema di valutazione rappresenta la base informativa per la gestione, l'incentivazione e lo sviluppo del personale dell'Ente.

2. In coerenza con le suddette caratteristiche, la valutazione del personale risponde ai seguenti principi generali:

- rendere il personale consapevole della rilevanza del proprio contributo professionale, in modo da consentirne un miglior orientamento verso gli obiettivi dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- evidenziare eventuali esigenze formative individuali di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte generali relative ai piani formativi del personale.

3. L'istituto, previsto dall'art.31, comma 3, del D.Lgs. 150/2009, trova applicazione per tutto il personale a tempo indeterminato, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, nonché per il personale a tempo determinato che abbia prestato servizio almeno per l'intero anno solare di riferimento. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro ed in caso di mancato superamento del periodo di prova.

4. Per il personale a tempo indeterminato assunto nel corso dell'anno la produttività verrà liquidata in relazione ai mesi di servizio.

5. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto, determinato nel C.C.D.I. economico annuale, è attribuito secondo la disciplina per la misurazione e valutazione della performance deliberata e vigente nell'Ente.

6. L'erogazione dei relativi compensi al personale va effettuata annualmente sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

7. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo qualitativo dei risultati.

La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione di obiettivi di struttura definiti dal responsabile di area, tenuto anche conto delle direttive e degli atti di indirizzo e di programmazione dettati e/o approvati dall'organo politico, tesi al miglioramento e/o potenziamento dell'efficacia e/o dell'efficienza dei servizi comunali interni ed esterni facenti capo alla struttura di riferimento (area) **(produttività collettiva)**
- La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione di obiettivi strategici e/o progetti obiettivo- piani lavoro attuativi di politiche che realizzino servizi e/o attività definiti sulla base di specifiche scelte indicate dalla Giunta Comunale. *Agli obiettivi così individuati il Responsabile dell' Area potrà assegnare una quota di produttività in misura non superiore al 50% delle risorse assegnate all'Area stessa. (produttività individuale).*

8. Gli obiettivi da realizzare, che corrispondono agli ambiti di progettualità fissati dalla Giunta Comunale, devono essere:

- a. in linea con la missione istituzionale dell'Ente;
- b. rispettosi dei bisogni della cittadinanza;
- e. specifici e non ripetitivi;
- d. concreti e chiari;
- e. riferibili ad un arco di tempo determinato;
- f. incentrati sul miglioramento qualitativo dei dipendenti;
- g. proporzionati alle risorse umane e finanziarie a disposizione.

Tutti gli obiettivi devono essere predisposti secondo apposite schede approvate dalla G.M. nell'ambito del Regolamento della performance, nelle quali sono evidenziate:

- a. obiettivo da conseguire (di struttura o strategico);
- b. finalità progettuali e benefici attesi;
- c. modalità e tempi di attuazione;
- d. risorse umane e finanziarie impiegate;
- f. indicatori di attività.

9. Le risorse del fondo della produttività sono attribuite, a cura del Segretario Comunale nella qualità di Presidente della Delegazione Trattante, in quota a ciascun Settore, calcolando un budget finanziario in base ai seguenti principi:

- 1- **50%** al numero dei dipendenti (considerando gli eventuali part-time e riducendoli ad unità intera con arrotondamento per eccesso dallo 0.50 in su);
- 2- **20%** al numero degli obiettivi assegnati;
- 3- **30%** al peso degli obiettivi.

N.B.: Modalità di calcolo

1- $[(\text{Fondo} \cdot 50 / 100) / \text{numero dipendenti ente}] \cdot \text{numero dipendenti settore}$

2- $[(\text{Fondo} \cdot 20 / 100) / \text{numero obiettivi ente}] \cdot \text{numero obiettivi settore}$

3- $\sum [(\text{Fondo} \cdot 30 / 100) / \text{totale peso ente}] \cdot \text{peso}$

10. La valutazione dell'apporto individuale inteso al raggiungimento degli obiettivi di struttura e la correlata determinazione dei valori economici da corrispondere al dipendente è di esclusiva competenza del responsabile di Area, sulla base dei criteri fissati nella SCHEDA DI VALUTAZIONE.

Tale valutazione viene effettuata a consuntivo tivo e dovrà essere effettuata, di norma, entro il 31 Marzo dell'anno successivo, e comunque a seguito della valutazione, da parte del N.V.I., del raggiungimento degli obiettivi assegnati ai capi Area. Ogni Responsabile di Area ha l'obbligo di illustrare ai dipendenti della propria struttura l'attività da esplicarsi e la relativa metodologia, nell'ottica degli obiettivi assegnati all'Area stessa.

A tale scopo convocherà apposite riunioni di servizio ed effettuerà momenti di verifica intermedi, comunicandone, in forma scritta, gli eventuali esiti ai partecipanti.

11. Le parti convengono che, come parte del sistema di valutazione permanente, la valutazione della performance sia costituita dai seguenti elementi:

- a) grado di raggiungimento degli obiettivi indicati nel P.E.G./P.D.O;
- b) impegno profuso;
- c) partecipazione;
- d) qualità della prestazione.

L'attribuzione dei compensi avverrà a seguito di verifica del risultato, certificata dal Responsabile di area, secondo i parametri appresso specificati ed elencati nella SCHEDA DI VALUTAZIONE:

- 1) Grado di raggiungimento degli obiettivi (20%), valore massimo 20;
- 2) Impegno profuso (30%) valore massimo 30;
- 3) Partecipazione (10%) valore massimo 10;
- 4) Qualità della prestazione (40%) valore massimo 40.

Per un valore massimo globale acquisibile pari a 100.

12. La valutazione all'interno di ogni parametro è così definita:

a) grado di raggiungimento obiettivo v.m.20:

- non raggiunto 0
- scarso 4
- limitato 8
- significativo 15
- elevato 20

b) impegno profuso v.m. 30:

- scarso 5
- limitato 10
- significativo 25
- elevato 30

c) partecipazione v.m. 10:

- fino al 30% del tempo del progetto 4
- dal 31 % al 70% del tempo del progetto 6
- dal 71 % al 90% del tempo del progetto 8
- dal 91 % al 100% del tempo del progetto 10

d) Qualità della prestazione v.m. 40:

- limitata 10
- apprezzabile 20
- significativa 30
- elevata 40

13. A) Durante il periodo di svolgimento del piano -obiettivo non si terrà conto delle assenze per: ferie, infortuni sul lavoro, permessi per donazione sangue e similari, astensione obbligatoria per maternità, riposi compensativi, riposi per festività lavorate, assenze per malattia terapie salvavita.

B) i provvedimenti disciplinari definitivi, riguardanti esclusivamente la prestazione lavorativa, comporteranno una decurtazione della quota prevista per l'apporto della qualità della prestazione, nella misura del:

- 10% per rimprovero verbale o scritto;
- 20% in caso di censura o multa non superiore a quattro ore; 30% per multa superiore alle quattro ore e fino a dieci ore; 50% per multa da undici ore a sei mesi;
- 100% per sanzioni superiori.

14. La quantificazione per la liquidazione individuale del premio di produttività collettiva avviene sommando il punteggio individuale di ogni parametro, ottenuta secondo la seguente formula:

Budget economico dell'Area x punteggio individuale

somma punteggi individuali

La quantificazione per la liquidazione del premio di produttività individuale, avviene secondo le modalità indicate e con la stessa metodologia della SCHEDA DI VALUTAZIONE già sopramenzionata, con la precisazione che nella formula applicata il budget economico dell'area viene sostituito dal valore economico del progetto, che come precisato non potrà superare il 50% del budget economico di Area:

Budget economico progetto e/o piano di lavoro X punteggio individuale

Somma punteggi individuali

15. La valutazione complessiva dei dipendenti assegnati all'Area va comunicata al Segretario comunale nella sua qualità di Presidente del N.V.I., che provvederà a verificare la congruità applicativa delle metodologie di valutazione dell'apporto individuale.

I risultati conseguiti saranno oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del N.V.I. dell'attività dei responsabili di Area.

I compensi per la produttività, di norma, sono corrisposti con lo stipendio del mese di Giugno dell'anno successivo a quello interessato.

In sede di destinazione delle risorse finanziarie annualmente disponibili, il personale che ha percepito strumenti di premialità finanziati extra fondo (art. 15 lett. K CCNL 1/4/1999 e successive modd. ed intt. e altre disposizioni normative), parteciperà alla distribuzione delle risorse stanziare annualmente per la produttività collettiva con una quota ridotta in maniera proporzionale, qualora la somma lorda percepita(al netto degli oneri riflessi) attraverso gli strumenti di incentivazione innanzi indicati non abbia superato la soglia economica del 80% dello stipendio lordo tabellare. Se tale soglia è stata superata con le premialità previste da altre disposizioni di legge non verrà corrisposta alcuna risorsa per la produttività' collettiva.

16. Il procedimento descritto nei commi 9 e 10 del presente articolo è seguito anche per quanto riguarda le forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15. comma 1. lettera k). del C.C.N.L 01.04.1999.

17 . Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ,ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.

Art. 14

Somme destinate ad integrare il fondo salario accessorio (art.16 D.L.98/2011 convertito in legge 15.07.2011, n.111) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

1-Entro il 31 marzo di ogni anno, l'ente adotta un piano di razionalizzazione contenente i progetti relativi ai risparmi di spesa che intende effettuare nell'anno. I progetti devono contenere, oltre alla descrizione del risultato che si intende ottenere, la spesa che, nel dettaglio, si intende risparmiare con riferimento al capitolo di bilancio sul quale la stessa è imputata. I progetti devono indicare espressamente il personale che dovrà essere impegnato nell'anno al raggiungimento dell'obiettivo programmato.

2-L'approvazione dei piani di razionalizzazione da parte della Giunta Municipale entro il termine di cui al comma 1, autorizza contestualmente l'aumento del FES per un importo pari al 50% dell'importo individuato quale risparmio di spesa per ogni singolo progetto.

3-Concluso l'esercizio finanziario, a seguito di certificazione da parte del Revisore dei Conti in merito all'effettivo raggiungimento dell'obiettivo progettuale e del risparmio della spesa ottenuto, le somme di cui al comma 2 potranno essere liquidate esclusivamente al personale che avrà determinato il risparmio di spesa. I piani di razionalizzazione potranno, comunque, prevedere, progetti da realizzarsi da parte di tutti i dipendenti comunali.

4-Le modalità di ripartizione degli importi determinati ai sensi del comma 2 saranno quelle utilizzate per la produttività collettiva ed individuale.

Art. 15

Criteria per la progressione economica all'interno della categoria

1. Le progressioni orizzontali o economiche possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile del fondo decentrato.

2. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore comunque al 25%.(conteggio da arrotondare all'unità superiore).

3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del C.C.N.L. del 31/03/1999 e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesta, come requisito per la partecipazione alla relativa selezione, un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione economica, riferita al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

b) I dipendenti interessati ed in possesso dei requisiti devono presentare apposita istanza, con le modalità previste dal regolamento dell'ente, da approvare con apposita deliberazione della Giunta municipale.

c) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

d) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente si tiene conto:

1) della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione; nel caso di assenza superiore a 6 mesi, ivi compresa la maternità, viene esclusa la scheda relativa al periodo di assenza;

2) del curriculum. Si tiene conto in particolare per:

- la categoria A, dell'esperienza e dell'impegno e della qualità della prestazione individuale;

- le categorie B (tranne l'ultima posizione) e C (tranne l'ultima posizione), dell'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, nonché dell'impegno e della qualità della prestazione individuale;

-l'ultima posizione nelle categorie B e C e per tutti i passaggi nella categoria D, del diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con riferimento ai rapporti con l'utenza ed alle iniziative personali e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro;

3) dei procedimenti disciplinari;

4) degli esiti del colloquio, teso ad accertare le competenze professionali.

e)I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al [D.Lgs. n. 150/2009](#), per la erogazione della indennità di produttività.

f) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente.

g) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

4. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Nella parte stabile del fondo per le risorse decentrate dell'anno oggetto di contrattazione ed utilizzo del fondo stesso (quello successivo all'anno in cui viene stipulata l'intesa ed effettuata la valutazione) vengono individuate le risorse sono destinate al finanziamento delle progressioni economiche del personale, ripartite e quantificate per categoria.

5. Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:

- a) Ogni dipendente sarà informato mediante bando pubblicato all'albo pretorio nel quale saranno specificate le modalità di partecipazione, i titoli richiesti attinenti l'anzianità di servizio e l'arricchimento professionale.
 - b) Entro 15 giorni dalla pubblicazione del bando il dipendente interessato produrrà all'ufficio del personale istanza di partecipazione alla selezione allegando i documenti previsti dal bando.
 - e) L'ufficio personale provvedere entro i successivi 15 giorni a richiedere, per ogni aspirante, ai capi area competenti, la redazione e trasmissione di apposita scheda di valutazione sulla base dei criteri previsti per il passaggio alla posizione economica per cui si concorre.
 - d) Entro i successivi 15 giorni i capi area provvederanno a riscontrare la superiore richiesta.
 - e) L'esame della documentazione e della relazione sarà effettuata entro i trenta giorni successivi da parte del Responsabile di Area del Personale di concerto con il Segretario Comunale, che provvederanno a stilare apposita graduatoria per posizione economica di inquadramento, ad eccezione della valutazione delle cat.D titolari di Responsabilità di Area, che saranno esaminate esclusivamente dal Segretario Comunale.
 - f) Le graduatorie saranno rese pubbliche, mediante affissione all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi. entro i quali il dipendente potrà presentare ricorso prima di attivare altre procedure di contenzioso.
 - g) I ricorsi verranno esaminati dal Responsabile dell'Area del Personale di concerto con il Segretario Comunale entro 15 giorni, sempre ad eccezione delle cat.D titolari di Responsabilità di Area, che saranno esaminati esclusivamente dal Segretario Comunale.
- h) Sulla base della graduatoria operata si procederà alla nomina dei vincitori e all'attribuzione della nuova posizione economica.

8. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati. in applicazione della disciplina dell'art. 17. co. del C.C.N.L. 01/04/1999 al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

Art. 16

Compensi per rischio

1. L'indennità di rischio spetta al personale di categoria A, B e C, qualora impegnato in prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed all'integrità personale.
2. Essa è corrisposta, solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio e, pertanto, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa, al personale che effettua le seguenti prestazioni:
 - a) in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuori strada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
 - b) esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
 - c) esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
 - d) esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
 - e) esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.

- f) esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio ed all'impiego di antiparassitari; ...
- g) in modo diretto e continuo uso di prodotti di pulizia e candeggianti, pulizia locali ente e/o varie strutture dell'ente, con trasporto e carico e scarico di vari prodotti e/o strumenti da lavoro.

. Il pagamento dell'indennità avverrà in base ad appositi conteggi effettuati dal Servizio del personale in base alla rilevazione automatica delle presenze e per il periodo di effettiva esposizione ai rischi.

Art. 17

Compensi per maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
 2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
 3. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Responsabile di Area competente.
 4. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
1). Economo comunale.
5. L'indennità - entro il limite minimo di Euro 0,51 e massimo di Euro 1,55 - viene attribuita nel modo seguente:

. Euro 1,00 al giorno per il maneggio mensile di un valore medio di Euro 3.000 ,00 risultanti da accertamento.

Art. 18

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C ,previsti dall'art.17 co.2 lett.f) del CCNL 01.04.1999.

1. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa relativa alla parte economica del C.C. D. I. e con riferimento alle disponibilità finanziarie del fondo per le risorse decentrate, le parti verificano la sussistenza delle disponibilità e delle condizioni per l'attribuzione degli incentivi previsti dall'art. 17, comma 2, lettera 1), del C.C.N.L. 01.04.1999, come modificato dall'art. 36, co. 1, del C.C.N.L. 21.01.2004 e sostituito dall'art. 7 del C.C.N.L. 09.05.2006 destinati a compensare le categorie B e C, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuite specifiche responsabilità.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità vengono concordati nelle figure dei sostituti/vicari dei Responsabili di Area e vengono nominati con Determinazione sindacale contestualmente alla individuazione ed assegnazione dei Responsabili di Area stessi.
3. La corresponsione dei compensi di cui al presente articolo è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità correlate e su attestazione del responsabile, attribuendo annualmente 1/12 dell'importo della retribuzione di posizione lorda annua spettante al responsabile dell' Area di appartenenza (trattasi quindi di posizione organizzativa già pesata con criteri oggettivi).
4. Le superiori indennità non sono corrisposte per i periodi di assenza, diversi dalle ferie, superiori ad 1 mese.

Art. 19

Particolari responsabilità del personale delle categorie B e C, attribuite con atto formale dell'Ente

1. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa relativa alla parte economica del C.C.D.I. e con riferimento alle disponibilità finanziarie del fondo per le risorse decentrate, le parti verificano la sussistenza delle disponibilità e delle condizioni per l'attribuzione degli incentivi, pari ad un massimo di € 300,00 lordi annui, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i), del C.C.N.L. 01.04.1999, come aggiunto dall'art. 36 del C.C.N.L. 21/01/2004, destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

a) ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale;

b) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori, eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.

3. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 20

Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

1. L'ente ritiene che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria, in relazione alle previsioni dell'art. 10 della L. n.265/1999 e dell'art. 54 del CCNL 14/09/2000, al fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 01/04/1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 50% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua.

Art.21

Incentivi di produttività di cui all'art.93,co.7/bis e ss.mm. D.Lgs.163/2006 come introdotto dal D.L.90/2014 convertito in L. 114/2014"Fondo per progettazione e l'innovazione"

1. I compensi incentivanti da corrispondere al personale interessato dal presente articolo, verranno attribuiti ed erogati con i criteri del regolamento adottato dall'Ente .

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO

Art. 22

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. L'art. 6, co. 9 del C.C.N.L. 14.09.2000 prevede che, in materia di trattamento economico del personale con rapporto di lavoro parziale, trova applicazione il principio generale del riproporzionamento dello stesso in relazione alla durata della prestazione lavorativa.
2. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
3. Gli obiettivi o progetti non collegati alla durata della prestazione lavorativa costituiscono eccezione al principio di cui al comma 1.

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 23

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - individuato annualmente dall'Amministrazione, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del C. C. N. L. 01/04/1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue, limite massimo individuale.
2. Tale elevazione non comporta una modifica in aumento delle risorse per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 01.04.1999 ed è sempre applicabile anche dopo l'entrata in vigore del D Lgs n 66/2003, atteso che i rigidi limiti in esso previsti non si applicano in presenza di una disciplina contrattuale del lavoro straordinario.
3. Il personale interessato all'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario è quello preposto ai servizi di assistenza al Consiglio e alla Giunta ed ai dipendenti a tempo indeterminato degli uffici di staff degli organi di governo.
3. Il budget per il lavoro straordinario viene distribuito, annualmente, alle Aree dell'Ente a cura del Segretario Comunale in ragione del numero dei dipendenti assegnati alle stesse, con una riserva del 15% sul totale importo che verrà eventualmente assegnata per sopravvenute esigenze di servizio e dietro specifica e motivata richiesta del responsabile di Area.
Altresì eventuali risparmi di straordinario non erogati in un'Area possono essere stornati per il pagamento di lavoro straordinario di altre Aree, qualora il budget assegnato risulti insufficiente rispetto allo straordinario effettuato.

Art.24
Banca delle ore
(Art. 38 bis CCNL 14/9/2000)

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.

4. 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 attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art.25
Pari opportunità

1. L'Amministrazione assume le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie attività svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

5. L'Amministrazione si impegna a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo ed un clima positivo quali condizioni di valore dell'ambiente di lavoro.

6. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti del personale verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

7. L'impegno dell'ente si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, individuato quale interlocutore privilegiato.

8. L'ente adotta, inoltre, il Piano Triennale delle Azioni Positive quale documento-guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Art.25

Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D. Lgs. n. 81/2008 e ss. mm.ii.

1. L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.Lgs. n.81/2008 e ss.mm.ii. per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.
2. I Responsabili di Area, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di azione in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, attraverso il Servizio di Prevenzione e Protezione, gli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico - sanitario che sotto il profilo delle norme di sicurezza vigenti.
3. La struttura del Datore di lavoro - Servizio di Prevenzione e Protezione definisce una pianificazione delle misure di adeguamento e/o miglioramento. Il documento approvato annualmente nel corso della riunione periodica della sicurezza sarà trasmesso all'Amministrazione che potrà definire le priorità articolando gli interventi in un piano triennale.
4. Il rispetto delle indicazioni contenute nel piano sarà verificato annualmente dal Servizio di Prevenzione e protezione, quale struttura individuata con competenze generali per l'ente.

NORME FINALI

Art. 26

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organi di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione è tenuta in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dal medesimo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art.27

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Ai sensi dell'art. 40, co. 3-ter. del D.Lgs. n.165/2001 *"Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga raccordo per la stipulazione di un contratto collettivo decentrato integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria sulle materie oggetto di mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis"*.
3. Eventuali nuove norme rispetto a quelle definite dal presente contratto, introdotte da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole del medesimo.