



*Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente
del Friuli Venezia Giulia*

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

N° 206 SEDUTA DELIBERATIVA DEL 27 luglio 2009

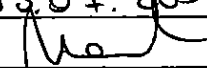
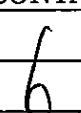
OGGETTO

Adozione, in via preliminare, dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale del comparto dell'ARPA, di cui alla preintesa siglata il 18.6.2009 dalla delegazione trattante di parte pubblica, dalle OO.SS. e dalla RSU.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO (dott. Paolo Basaglia)

nominato con deliberazione di Giunta Regionale n. 1886 del 25 settembre 2008

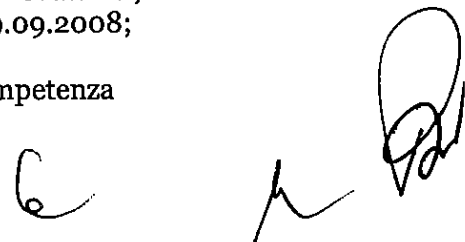
preso atto dei seguenti pareri favorevoli espressi in merito alla regolarità tecnica e contabile della presente deliberazione:

RESP. DEL PROCEDIMENTO	RESP. DELLA STRUTTURA	RESP. BILANCIO E CONTABILITÀ
Data	Data 23.07.2009	Data
Firma	Firma 	Firma 

CON LA PARTECIPAZIONE

del Direttore Amministrativo dott. Carlo Temporale, nominato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 2 del 27.09.2008,
e del Direttore Tecnico-Scientifico dott. Giorgio Mattassi, nominato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 4 del 29.09.2008;

per l'espressione dei pareri di competenza



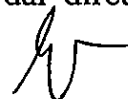
PREMESSO CHE:

- ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera d), della legge regionale 3 marzo 1998, n. 6 e successive modifiche ed integrazioni recante l'"Istituzione dell'Agenzia regionale per la protezione dell'Ambiente - ARPA", sono soggetti al controllo preventivo della Giunta regionale, tra gli altri, i contratti integrativi di lavoro;
- tale controllo preventivo costituisce condizione di efficacia ai fini dell'esecutività dei contratti integrativi in questione;
- ai sensi dell'art. 7 della medesima legge regionale, tra i compiti e le funzioni del Direttore generale, rientra anche la gestione del personale compresa la stipula dei contratti integrativi;
- a norma dell'art. 14, comma 3, del Regolamento per la disciplina dell'organizzazione e del funzionamento dell'Agenzia regionale per la protezione dell'Ambiente, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 567 dd. 12 marzo 2009, le funzioni di governo esercitate dal Direttore generale comprendono gli "atti relativi alle politiche e alla gestione del personale non riconducibili alla competenza del Responsabile del relativo Centro di risorsa (...), quali in particolare (...) la stipula dei contratti collettivi integrativi aziendali;

VISTO, inoltre, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto sottoscritto in data 10 aprile 2008, il quale:

- a) all'art. 1 delimita l'ambito di applicazione della disciplina contrattuale che riguarda tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, dipendenti anche dalle Agenzie regionali per la prevenzione dell'ambiente (ARPA);
- b) all'art. 13 conferma la vigenza delle disposizioni dei precedenti CCNLL, non disapplicate o sostituite dal CCNL 10.4.2008, con la conseguenza che rimane invariato il sistema delle relazioni sindacali previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, sottoscritti in data 7 aprile 1999 e 19 aprile 2004, per quanto attiene alle modalità di rapporto tra parte pubblica e rappresentanze sindacali all'interno di ciascuna amministrazione, tendente ad assicurare lo svolgimento di tutte le tipologie di relazioni: contrattazione integrativa, concertazione, informazione e consultazione. A ciascuna di queste tipologie il CCNL assegna specificatamente le materie e gli ambiti in cui i soggetti sono chiamati ad operare nell'ambito dell'ente;
- c) conferma i tempi e le procedure per la contrattazione integrativa per l'applicazione delle disposizioni contrattuali di carattere giuridico ed economico che necessitano di ulteriori fasi integrativa di contrattazione collettiva a livello di singolo ente, secondo le disposizioni già previste all'art. 4 del citato CCNL 19.4.2004;

VISTA la deliberazione del Commissario Straordinario n. 2 del 9 gennaio 2009, con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alle trattative locali e composta dal legale rappresentante dell'ARPA, dal direttore amministrativo, dal direttore



tecnico-scientifico e dal Responsabile della Struttura di Gestione del Personale;

VISTO che, per la parte sindacale, i soggetti abilitati alla trattativa locale sono, a norma del CCNL, i componenti delle organizzazioni sindacali rappresentative formalmente accreditate dalle OO.SS. firmatarie del medesimo CCNL, che, nello specifico dell'ARPA FVG, risultano essere la C.G.I.L. FP, la CISL FPS, la UIL FPL, la FSI, la FIALS, nonché la RSU aziendale;

CONSIDERATO che, la stipula dell'unico contratto integrativo relativo al personale del comparto, sottoscritto tra la delegazione trattante di parte pubblica di ARPA e le OO.SS., è datato 28 novembre 2000, ed il medesimo non presenta adeguata coerenza ed aggiornamento con i successivi contratti nazionali di lavoro stipulati, rispettivamente, il 20.9.2001 (integrativo del CCNL 7.4.1999 per il quadriennio 1998-2001), il 19 aprile 2004 per il quadriennio normativo 2002-2005, e il 10 aprile 2008 per il quadriennio normativo 2006-2009;

ATTESO che, sulla base delle disposizioni contrattuali citate, la delegazione trattante di parte pubblica dell'ARPA e le OO.SS. rappresentative firmatarie del CCNL, così come sopra individuate, nonché la RSU aziendale, hanno provveduto, mediante apposita trattativa, ad addivenire alla definizione del testo di ipotesi di accordo relativo al contratto collettivo integrativo del personale del comparto dell'ARPA, di cui al documento che forma parte integrante del presente provvedimento, sottoscrivendo una preintesa in data 18 giugno 2009;

DATO ATTO che con nota n. 7130/2009/PG/VR/44 dd. 24.6.2009, a firma del Commissario Straordinario, si è provveduto, ai fini e per gli effetti di cui all'art. 4, comma 3, del citato CCNL del 19.4.2004, ad inoltrare al Collegio dei Revisori la suddetta ipotesi di contratto integrativo corredata dalla relazione tecnica illustrativa, così come previsto dalla disposizione contrattuale di cui all'art. 4, comma 7, unitamente anche all'intesa sulla rideterminazione, dei fondi contrattuali per gli anni 2006 e 2007 e alla loro costituzione per gli anni 2008 e 2009, in coerenza alle norme del CCNL in vigore;

DATO ATTO, altresì, che tutta la documentazione citata è stata esaminata e valutata dal Collegio dei Revisori che, come risulta dall'estratto del verbale del Collegio stesso, n. 158 dd. 13 luglio 2009 (acquisito al prot. n. 7974/2009/CS/9 dd. 15.7.2009), ha espresso il proprio parere favorevole alla stipula del contratto integrativo del personale del comparto dell'ARPA, secondo la preintesa siglata il 18.6.2009, esprimendo alcune raccomandazioni in merito;

TUTTO CIO' PREMESSO, al fine di sottoporre l'ipotesi di contratto integrativo siglata il 18.6.2009, conformemente al documento che forma parte integrante della presente deliberazione, al controllo preventivo della Giunta regionale ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge regionale n. 6/1998 e successive modifiche ed integrazioni, si procede all'adozione preliminare della stessa ipotesi di contratto integrativo, allo scopo esclusivo di acquisire la prevista autorizzazione giuntale per addivenire alla conclusione del contratto con le parti sindacali abilitate;



RITENUTO, pertanto, di riservarsi la definitiva sottoscrizione dell'intesa inerente il contratto integrativo in questione, ad avvenuta acquisizione degli esiti del controllo preventivo di competenza della Giunta regionale;
Sentiti i pareri favorevoli del Direttore Tecnico-scientifico e del Direttore Amministrativo;

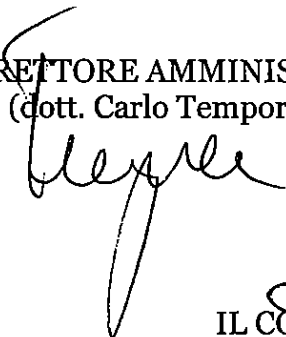
D E L I B E R A

1. per i motivi espressi in preambolo, che qui, integralmente, si richiamano, di adottare, in via preliminare, l'ipotesi di contratto integrativo relativo al personale del comparto dell'ARPA, sottoscritto il 18.6.2009 tra la delegazione trattante di parte pubblica di ARPA e le OO.SS. C.G.I.L. FP, CISL FPS, UIL FPL, FSI, FIALS, nonché la RSU aziendale, allo scopo esclusivo di sottoporre la Preintesa medesima, il cui testo forma parte integrante della presente deliberazione, al preventivo parere della Giunta regionale, ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera d), della legge regionale 3 marzo 1998, n. 6 e successive modifiche ed integrazioni.

2. Di riservarsi la definitiva sottoscrizione dell'intesa inerente il contratto integrativo in questione, ad avvenuta acquisizione degli esiti del controllo preventivo di competenza della Giunta regionale .

Letto, approvato e sottoscritto

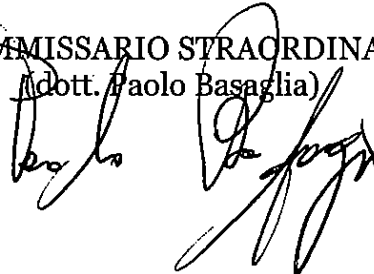
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(dott. Carlo Temporale)



IL DIRETTORE TECNICO-SCIENTIFICO
(dott. Giorgio Mattassi)



IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
(dott. Paolo Basaglia)



PREINTESA SUL TESTO DI IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE.

In data 18 giugno 2009 ha avuto luogo a Palmanova presso la sede dell'Agazia regionale per la protezione dell'Ambiente (ARPA), l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica dell'ARPA e le Organizzazioni Sindacali del personale del comparto firmatarie del Contratto collettivo nazionale di lavoro e la RSU, in applicazione del CCNL del 10 aprile 2008 per il quadriennio normativo 2006-2009.

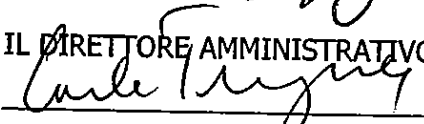
Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono apposita preintesa sul testo di ipotesi di accordo relativo al Contratto Collettivo integrativo del personale del comparto che fa parte integrante e sostanziale della medesima preintesa.

10/6

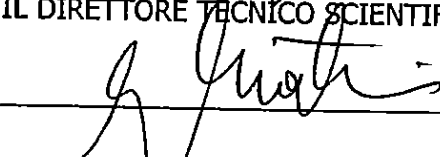
IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
DELL'AGENZIA REGIONALE PER LA
PROTEZIONE DELL'AMBIENTE



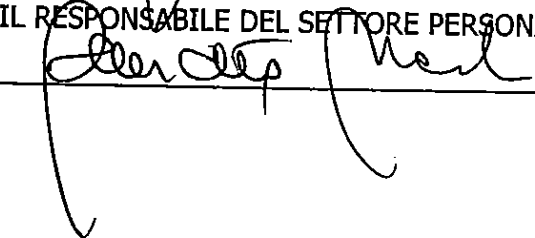
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO



IL DIRETTORE TECNICO SCIENTIFICO

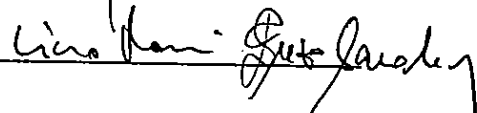


IL RESPONSABILE DEL SETTORE PERSONALE

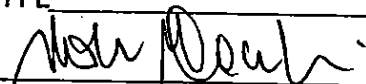


PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL FP 

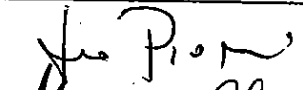


CISL FPS 

UIL FPL _____

FSI 

FIALS 

RSU 





*Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente
del Friuli Venezia Giulia*

*6
15*

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMPARTO
DELL'AGENZIA REGIONALE PER LA
PROTEZIONE DELL'AMBIENTE**

Handwritten signatures and initials:
M, P, BA, he L, M, 170, S, P, G, Q

INDICE

Premessa	3
Titolo I - Disposizioni generali	5
Art. 1 Campo di applicazione.....	5
Art. 2 Durata, tempi e modalità per la stipulazione del contratto integrativo e suo rinnovo	5
Art. 3 Interpretazione del contratto integrativo	6
Art. 4 Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali.....	6
Titolo II - Relazioni e diritti sindacali	7
Art. 5 Sistema delle relazioni sindacali	7
Art. 6 Delegazione trattante	7
Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa	8
Art. 8 Concertazione	9
Art. 9 Consultazione.....	9
Art. 10 Informazione	9
Art. 11 Clausole di raffreddamento	10
Art. 12 Accesso agli atti ed informazione	10
Art. 13 Prerogative e diritti sindacali	10
Art. 14 Diritto di assemblea	11
Art. 15 Spazi sindacali	11
Art. 16 Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro.....	13
Art. 17 Distacchi e permessi sindacali retribuiti	13
Art. 18 Aspettative e permessi sindacali non retribuiti	14
Art. 19 Modalità di richiesta e verifica dei permessi sindacali	14
Art. 20 Comitati e commissioni bilaterali	15
Titolo III - Tutela della salute e della dignità dei lavoratori	16
Art. 21 Comitato per le pari opportunità.....	16
Art. 22 Comitato paritetico sul fenomeno del <i>mobbing</i>	16
Art. 23 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e la tutela della salute nei luoghi di lavoro	17
Titolo IV – Sistemi di finanziamento	18
Art. 24 Fondi	18
Titolo V - Organizzazione del lavoro	20
Art. 25 Disciplina dell'orario di lavoro	20
Art. 26 Lavoro straordinario.....	21
Art. 27 Banca delle ore	23
Art. 28 Pronta disponibilità	23
Art. 29 Mobilità interna	24
Art. 30 Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	24
Art. 31 Mansioni superiori	25
Art. 32 Norme disciplinari	26
Art. 33 Disciplina sperimentale del telelavoro	26
Titolo VI - Sistema di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane	28

M

A

Pa
20

Parit. K. Val. G. A

2

G

2

Art. 34	Progressioni di carriera: criteri e modalità	28
Art. 35	Affidamento incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento	29
Art. 36	Formazione e aggiornamento professionale e diritto allo studio	29
Art. 37	Sistema di valutazione permanente del personale	32
Titolo VII - Politiche retributive		33
Art. 38	Sistema di incentivazione	33
Art. 39	Criteri per la corresponsione dei compensi incentivanti ed assegnazione degli obiettivi alle strutture	35
Art. 40	Criteri per la valorizzazione economica dei compensi incentivanti	37
Art. 41	Incremento dell'attività per acquisto di prestazioni integrative.....	38
Art. 42	Progressione economica per fasce retributive	39
Art. 43	Indennità per il disagio lavorativo	40
Titolo VII - Norme finali		41
Art. 44	Validità del C.C.I. e regime transitorio	41
Allegati		
A.	Protocollo d'intesa per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali.....	42
B.	Codice di disciplina	48

Handwritten marks:
 A checkmark-like symbol above the page number 41.
 A stylized signature or mark to the right of the page number 41.

Handwritten signatures and initials:
 A large stylized signature on the left.
 A signature in the middle, possibly "M".
 A signature on the right, possibly "K. L. M.". Below it are several initials and marks, including a circle and a square.

PREMESSA

Le parti convengono che la realizzazione degli obiettivi dell'ente può essere conseguita con un più efficace ed appropriato utilizzo di tutte le risorse e, in modo particolare, delle risorse umane.

Il sistema di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane si caratterizza, pertanto, per i seguenti strumenti di gestione e leve strategiche intese alla maggiore qualificazione e responsabilizzazione del personale, nonché ad orientare la motivazione dello stesso rispetto alla condivisione e al raggiungimento degli obiettivi dell'ente:

- utilizzo dei percorsi di progressione interna di carriera per rendere più elastici i meccanismi di sviluppo dei quadri e di riqualificazione professionale;
- attuazione della formazione e dell'aggiornamento professionale con definizione dei fabbisogni legati alla programmazione aziendale;
- valutazione del personale tanto sotto il profilo delle prestazioni quanto del potenziale umano per una piena valorizzazione delle risorse;
- affidamento degli incarichi per responsabilità e funzioni inerenti alla gestione dell'organizzazione dell'ente e del personale assegnato alle strutture o per raggiungimento di obiettivi connessi all'attuazione delle strategie organizzative;
- definizione del processo di *budget* cui è strettamente correlato il sistema di incentivazione, la valutazione della qualità e appropriatezza delle prestazioni.

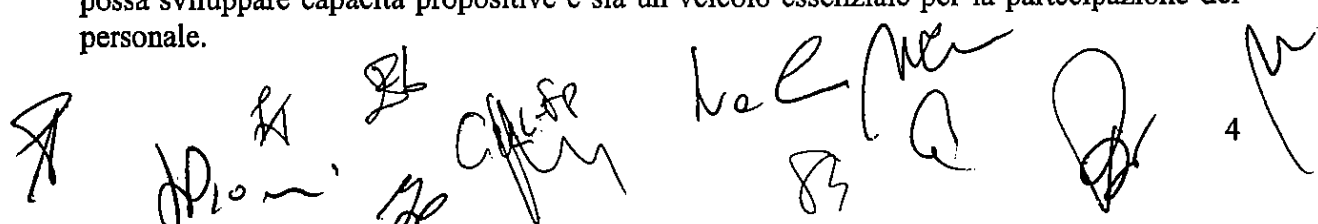
Gli strumenti di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane suddetti costituiscono per l'Agenzia regionale per la protezione dell'Ambiente della Regione Friuli Venezia Giulia condizioni indispensabili per raggiungere il fine essenziale della qualità dei servizi e delle prestazioni verso l'utenza e per orientare l'attività dell'ente al raggiungimento degli obiettivi programmati.

L'applicazione degli istituti normativi ed economici, disciplinati dal C.C.N.L. 10.4.2008, sulla scorta dei precedenti C.C.N.L. 19.4.2004, C.C.N.L. 7.4.1999 e C.C.N.L. 20.9.2001, mediante il Contratto collettivo integrativo (in seguito C.C.I.) deve rispondere all'esigenza e all'opportunità di:

- valorizzare le risorse umane presenti nell'ARPA sulla base di principi e criteri di gestione ed organizzazione delle strutture e delle modalità di lavoro finalizzati a rendere coerenti con gli obiettivi della programmazione dell'ente gli strumenti offerti dal C.C.N.L. per condurre i sistemi premiante, di valutazione e di formazione professionale;
- sviluppare, in logica coerenza ai modelli organizzativi definiti dall'ARPA, il sistema di responsabilità del personale del comparto nell'assunzione di incarichi di natura gestionale e professionale e le politiche di investimento sulle dotazioni organiche relativamente al sistema di classificazione e di progressione professionale.

Le parti ritengono, pertanto, che a tale scopo occorra:

- realizzare modelli organizzativi che prevedano il coinvolgimento dei dipendenti;
- improntare la contrattazione integrativa in modo da coniugare la qualità delle prestazioni con l'arricchimento professionale e la valorizzazione del lavoro;
- qualificare le funzioni di programmazione, indirizzo e controllo dell'ente e, nello stesso tempo, consolidare quelle direttamente gestionali migliorando il rapporto costi benefici;
- favorire il metodo del confronto con le Organizzazioni Sindacali per realizzare un sistema di relazioni che, fermo restando il principio della distinzione dei ruoli e responsabilità – possa sviluppare capacità propositive e sia un veicolo essenziale per la partecipazione del personale.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'A' on the left, several names and initials in the center, and a '4' on the right.

L'impianto del Contratto collettivo integrativo tiene conto essenzialmente della parte normativa riferita al quadriennio 2006-2009 di cui al C.C.N.L. 10.4.2008 e dei precedenti CC.NN.LL. per le parti ancora vigenti.

Sulla base di questi presupposti e dato atto che i soggetti sindacali di riferimento sono quelli espressamente indicati dal C.C.N.L., le parti definiscono, ad integrazione di quanto previsto dal medesimo C.C.N.L., il presente Contratto Collettivo integrativo.



F. Piani. 26
M. Val...
80 83
5

Titolo I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente C.C.I., definito ai sensi dell'art. 40 del d.lgs n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni nonché dell'art. 4 del C.C.N.L. 19.4.2004, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del comparto, dipendente dall'Agenzia regionale per la protezione dell'Ambiente della Regione Friuli Venezia Giulia (di seguito denominata per brevità ARPA).
2. La contrattazione integrativa si basa sulle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro e sui contratti collettivi nazionali quadro nel tempo vigenti ed avviene nei limiti previsti dalle medesime disposizioni.

Art. 2
Durata, tempi e modalità per la stipulazione del contratto integrativo e suo rinnovo

1. Il Contratto collettivo integrativo ha durata quadriennale per la parte normativa concernente il periodo 2006-2009 e si riferisce agli istituti contrattuali rimessi dal Contratto collettivo nazionale di lavoro a tale livello negoziale, sulla base del sistema di relazioni sindacali disciplinato dal C.C.N.L. 7.4.1999 e dal C.C.N.L.I. 20.9.2001, di cui al successivo Titolo II. Esso entra in vigore il giorno successivo alla data di sottoscrizione, secondo le modalità di cui al comma 3.
2. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse connesse ai Fondi contrattuali sono determinati, con cadenza annuale, in sede di contrattazione integrativa. A tal fine, il presente C.C.I. stabilisce le regole di massima per la annuale costituzione e gestione dei fondi contrattuali.
3. L'ipotesi di C.C.I. definito dalla delegazione trattante di cui all'art. 6, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria, è inviato, entro cinque giorni, al Collegio sindacale. In caso di rilievi la trattativa è ripresa entro cinque giorni dalla comunicazione effettuata dal Collegio sindacale. Qualora non pervengano rilievi il C.C.I. è sottoscritto dal titolare del potere di rappresentanza dell'ente, o da suo delegato, e trasmesso entro 10 giorni dalla sottoscrizione alla Giunta regionale per il controllo preventivo di competenza. Entro 30 giorni dal ricevimento la Giunta regionale approva il C.C.I.; trascorso tale termine senza che sia intervenuta approvazione o relativo diniego, il C.C.I. diventa esecutivo. Nei cinque giorni successivi all'approvazione il C.C.I. è trasmesso all'A.Ra.N.
4. Le parti stabiliscono di procedere annualmente, a consuntivo di ciascun esercizio, alla verifica sull'applicazione del C.C.I., ferme restando le diverse scadenze definite dal presente Contratto in relazione a specifici istituti di carattere normativo ed economico. Le parti si riservano, altresì, di riaprire la negoziazione qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o normative che riguardino le specifiche materie oggetto del presente C.C.I.
5. Il presente C.C.I. conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo Contratto.
6. L'ARPA si impegna a dare al presente C.C.I. ampia ed adeguata pubblicità presso tutto il personale dipendente, anche tramite pubblicazione del documento sul sito internet dell'ente.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Pieri, M, kee, and others.]

Art. 3

Interpretazione del contratto integrativo

1. In caso di controversie interpretative del presente C.C.I., la delegazione trattante sopra indicata si riunisce, su richiesta di una delle parti, entro dieci giorni dalla segnalazione dell'insorgere della controversia, per darne interpretazione. Tale procedura dovrà concludersi entro il termine massimo di trenta giorni, con un verbale d'intesa di interpretazione autentica sottoscritto da tutte le parti firmatarie del presente C.C.I.. In tale periodo nessuna delle parti potrà agire unilateralmente nella materia controversa.
2. Nel caso in cui non si giunga ad un accordo di interpretazione, il verbale dovrà essere comunque sottoscritto dalle parti riportando le rispettive posizioni. Concluso il periodo di trenta giorni sopra citato, le parti potranno assumere le iniziative riconosciute dalle vigenti fonti contrattuali e normative.

Art. 4

Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali

1. La regolamentazione dei servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero e di assemblea sindacale è contenuta nell'allegato A al presente contratto recante "Protocollo d'intesa per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali durante le azioni di sciopero del personale del comparto dell'ARPA".

Titolo II RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Art. 5

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è disciplinato dal C.C.N.L. 7.4.1999 e dal C.C.N.L.I. 20.9.2001 ed è strutturato, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità dell'ente e dei sindacati, in modo da contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale, con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate, secondo i fini pubblici ai quali l'ente è preordinato, l'efficienza e l'efficacia dell'attività dei servizi erogati alla collettività.
2. La condivisione di tale obiettivo comporta la necessità di impostare un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla contrattazione collettiva, sulla partecipazione e sulla consultazione nei casi e nelle forme previste, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti ed in grado di favorire la collaborazione fra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi e dai contratti collettivi.
3. Si dà atto che tale processo si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello aziendale sulle materie previste dal C.C.N.L. 7.4.1999;
 - b) informazione, concertazione e consultazione, che si estrinseca anche attraverso la costituzione di Commissioni paritetiche bilaterali, nelle materie e secondo le procedure specificate nell'art. 6 del C.C.N.L. 7.4.1999;
 - c) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e risoluzione delle controversie interpretative.

Handwritten initials: "cd" and "W"

Art. 6

Delegazione trattante

1. Le relazioni sindacali aziendali sono disciplinate dal presente contratto nonché da eventuali specifici protocolli con esso coerenti, entro i limiti stabiliti per la contrattazione integrativa dal C.C.N.Q e dal C.C.N.L. vigente.
2. La delegazione trattante dell'ARPA abilitata alle trattative locali risulta composta come di seguito specificato:
 - per la parte pubblica da:
 - legale rappresentate dell'ARPA o suo delegato;
 - direttore amministrativo;
 - direttore tecnico-scientifico;
 - responsabile della Struttura di Gestione del Personale;
 - per la parte sindacale da:
 - i dirigenti accreditati delle OO.SS. rappresentative firmatarie del C.C.N.L. in corso di applicazione;
 - la R.S.U. dell'ente.
3. Prima dell'inizio della trattativa, l'ARPA formalizza alle OO.SS. e alla R.S.U. la delegazione di parte pubblica incaricata della contrattazione integrativa. Analogamente anche le OO.SS. rappresentative e la R.S.U. formalizzano all'ARPA i nominativi dei rispettivi dirigenti accreditati alla sottoscrizione degli accordi relativi alla contrattazione integrativa aziendale, che parteciperanno agli incontri sindacali. Le OO.SS. possono successivamente modificare i nominativi dei dirigenti accreditati, ma tali decisioni devono essere sempre notificate all'ARPA.

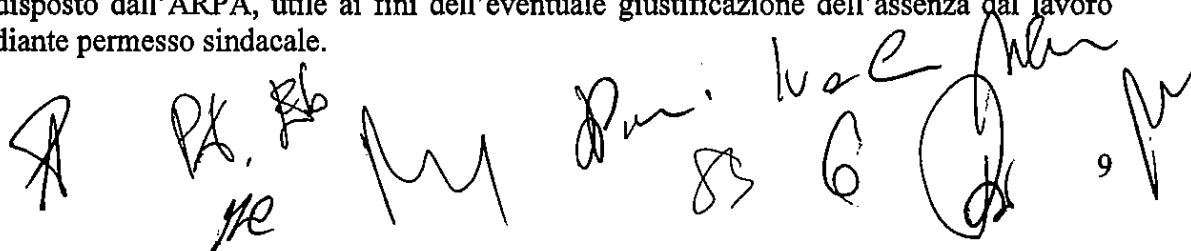
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

4. Al fine di un reciproco aggiornamento, l'ARPA, in occasione della comunicazione riguardante la composizione del monte ore aziendale, richiederà annualmente alle OO.SS. l'elenco dei dirigenti sindacali accreditati alla partecipazione al tavolo sindacale e all'utilizzo delle prerogative sindacali. Nel caso di OO.SS. di categoria composte da più sigle sindacali (costituenti o affiliate), l'accredito deve avvenire da parte dell'organizzazione sindacale di categoria firmataria del C.C.N.L. con l'esatta denominazione indicata nel frontespizio dello stesso.
5. La delegazione trattante di parte pubblica svolge il proprio ruolo istituzionale, oltre che ai fini della contrattazione integrativa, anche su tutti gli altri livelli di relazioni sindacali (informazione, concertazione, consultazione, etc.) e può avvalersi dell'assistenza del personale di altre strutture dell'amministrazione, in relazione agli argomenti trattati.
6. La delegazione di parte sindacale è la stessa sia per la contrattazione integrativa, sia per tutti gli altri livelli di relazioni sindacali.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa ha per oggetto le materie indicate nell'art. 4 del C.C.N.L. 7.4.1999 e successive modifiche ed integrazioni. E' orientata a favorire l'incremento della produttività ed il miglioramento della qualità dei servizi nonché a riconoscere eventuali condizioni di disagio lavorativo.
2. Ai fini di un regolare ed efficace svolgimento del confronto, le delegazioni trattanti definiscono periodicamente il calendario dei lavori e le relative priorità, sulla base degli argomenti contenuti nel presente C.C.I..
3. L'ente garantisce, salvo i casi d'urgenza, la convocazione, effettuata in forma scritta o telematica, delle delegazioni con un preavviso, almeno, di 15 giorni precedenti al giorno fissato. Nella convocazione viene indicato l'ordine del giorno ed allegata tutta la documentazione necessaria. La data e l'ora degli incontri vanno, di norma, concordati tra le parti. L'eventuale differimento della riunione va comunicato, dalla struttura competente, ai singoli componenti della delegazione per via telefonica o telematica.
4. Il verbale degli incontri è obbligatoriamente redatto nella sola fase della concertazione. Tuttavia, nel rispetto dei principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, durante ogni seduta viene stilato un verbale che riporta, in forma sintetica, gli argomenti trattati e gli eventuali accordi assunti. Di tale verbale verrà trasmessa copia alla RSU ed alle OO.SS. entro 7 giorni al fine della formulazione di eventuali rilievi e osservazioni. Eventuali osservazioni ed interventi scritti dei componenti la parte sindacale dovranno essere prodotti ai fini dell'allegazione al verbale.
5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, alla fine della seduta si provvede a stabilire la data dell'incontro successivo, che verrà confermata per via telematica.
6. Nel caso in cui si pervenga ad accordo, l'intesa delle parti si intende raggiunta solo all'atto della sottoscrizione della stessa con le procedure previste dalla normativa vigente.
7. Secondo quanto previsto dall'art. 10, comma 7, del C.C.N.Q. 7.8.1998, le relazioni sindacali sulle materie previste dai CC.CC.NN.LL. vigenti avvengono al di fuori dall'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile, i dirigenti utilizzano i permessi sindacali. In occasione di ciascuna seduta, ogni dirigente sindacale sottoscrive il foglio di presenza appositamente predisposto dall'ARPA, utile ai fini dell'eventuale giustificazione dell'assenza dal lavoro mediante permesso sindacale.



Art. 8
Concertazione

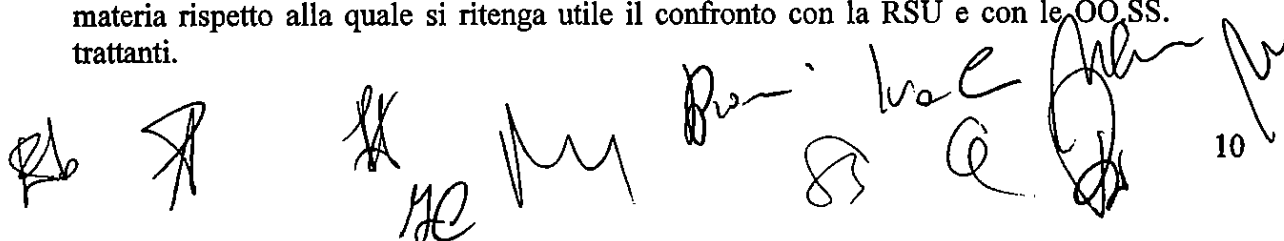
1. La concertazione è attivata, previa informazione ai soggetti sindacali, ai fini del confronto in incontri bilaterali con l'ente sulle materie di cui all'art. 6, lett. B) del C.C.N.L. 7.4.1999.
2. La richiesta di concertazione deve essere inoltrata all'ente da parte della RSU o delle OO.SS. trattanti, entro 10 giorni dal ricevimento dell'informazione.
3. L'ente provvede a fissare la data ed il luogo dell'incontro entro il termine di 48 ore dal ricevimento della richiesta. La concertazione si chiude nel termine di 30 giorni dalla data della relativa richiesta.
4. Ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. 7.4.1999 e successive modifiche ed integrazioni, dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa. Copia del verbale viene trasmessa alla RSU e alle OO.SS. di categoria entro 7 giorni al fine dell'eventuale formulazione di rilievi o osservazioni. Qualora nessun rilievo venga formulato nei successivi 7 giorni, il verbale si considera approvato. Eventuali osservazioni ed interventi scritti dei componenti la parte sindacale dovranno essere prodotti ai fini dell'allegazione al verbale.
5. La partecipazioni alle riunioni con l'ente avviene al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile, i dirigenti utilizzano i permessi sindacali. In occasione di ciascuna seduta, ogni dirigente sindacale sottoscrive il foglio di presenza appositamente predisposto dall'ARPA utile ai fini dell'eventuale giustificazione dell'assenza dal lavoro mediante permesso sindacale.

Art. 9
Consultazione

1. La consultazione della RSU e delle OO.SS. trattanti può avvenire, fatti salvi i casi di obbligatorietà di cui all'art. 6, comma 1, del C.C.N.L. 7.4.1999 e successive modifiche ed integrazioni, in tutti i casi in cui l'ente ne ravvisi l'opportunità.
2. La richiesta di consultazione deve essere inoltrata dall'ente, con preavviso di almeno 7 giorni lavorativi rispetto al giorno fissato per l'incontro, fatti salvi i casi d'urgenza, con contemporanea trasmissione dell'ordine del giorno e di ogni documentazione utile al confronto. L'incontro ha luogo nei termini fissati, salvo esplicita rinuncia da parte delle RSU e delle OO.SS. convocate.
3. La consultazione si chiude nel termine tassativo di 30 giorni dalla data della relativa richiesta e del suo esito viene redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
4. Copia del verbale viene trasmessa alla RSU e alle OO.SS. di categoria entro 7 giorni al fine dell'eventuale formulazione di rilievi o osservazioni. Qualora nessun rilievo venga formulato nei successivi 7 giorni, il verbale si considera approvato.
5. La partecipazioni alle riunioni con l'ente avviene al di fuori dell'orario di lavoro. In occasione di ciascuna seduta, ogni dirigente sindacale sottoscrive il foglio di presenza appositamente predisposto dall'ARPA, utile ai fini dell'eventuale giustificazione dell'assenza dal lavoro mediante permesso sindacale.

Art. 10
Informazione

1. L'ente garantisce periodica e tempestiva informazione su tutte le materie previste dall'art. 6 del C.C.N.L. 7.4.1999 e successive modifiche ed integrazioni e su ogni altra materia rispetto alla quale si ritenga utile il confronto con la RSU e con le OO.SS. trattanti.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'R', a 'K', a 'J', a 'M', a 'P', a 'S', a 'Q', and a large signature that appears to be 'M'. The number '10' is written at the bottom right.

2. L'ente fornisce, in particolare, ai fini del presente articolo, la documentazione attinente alla programmazione annuale e pluriennale.
3. L'informazione avviene, di norma, mediante comunicazione scritta alla RSU e alle OO.SS. trattanti, corredata di ogni elemento utile a garantirne esaustività e completezza.
4. L'informazione è:
 - **preventiva**, nelle materie per le quali il C.C.N.L. prevede la contrattazione collettiva integrativa, la concertazione e la consultazione. Essa viene avviata, di norma, nei termini previsti dai precedenti artt. 7, 8 e 9;
 - **successiva**, mediante:
 - periodico invio di documentazione attinente allo stato di attuazione del Programma di attività dell'ARPA
 - pubblicazione sul sito internet dell'ARPA dell'elenco degli atti deliberativi assunti; in subordine invio cartaceo dei suddetti elenchi
 - invio, entro 5 giorni dalla richiesta scritta, di copia dei provvedimenti aventi carattere generale di cui al precedente periodo.
5. Sulle materie oggetto di informazione **successiva**, ai sensi del precedente comma, l'ente incontra la RSU e le OO.SS. trattanti, previa espressa richiesta da formularsi, di norma, entro 5 giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione. La riunione è convocata, di norma, entro il termine di 10 giorni dal ricevimento della richiesta.

Handwritten marks: a circle and a signature.

Art. 11

Clausole di raffreddamento

1. Le parti si impegnano a rendere concreti i principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e prevenzione dei conflitti nel rispetto di quanto previsto dall'art. 10 del C.C.N.L. 7.4.1999 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
3. La contrattazione collettiva integrativa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti implicando l'obbligo di addivenire ad un accordo nelle materie previste dal C.C.N.L. 7.4.1999.
4. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Art. 12

Accesso agli atti ed informazione

1. La R.S.U. e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. hanno diritto di accesso agli atti relativi alle materie oggetto di informazione preventiva e successiva.
2. Il rilascio di copia di atti riguardanti singoli dipendenti è subordinato all'esibizione di delega espressa sottoscritta dal lavoratore interessato.
3. Il rilascio di copia degli atti avviene, di norma, entro tre giorni dalla richiesta, previa corresponsione degli oneri previsti dalla vigente normativa qualora si tratti di documenti non attinenti alle materie oggetto di informazione preventiva e successiva.

Art. 13

Prerogative e diritti sindacali

1. Le prerogative sindacali previste dal C.C.N.Q. 7.8.1998 sono:
 - diritto all'assemblea;

Handwritten signatures and initials: several signatures, including one that says 'Pierini', and initials '85'.

- diritto ai locali;
- diritto di affissione;
- diritto ai distacchi e ai permessi retribuiti;
- diritto alle aspettative e ai permessi non retribuiti;
- diritto di nominare i terminali associativi

Art. 14
Diritto di assemblea

1. Secondo quanto previsto dal C.C.N.L.I. 20.9.2001, i dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le amministrazioni per dodici ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione, da svolgersi, di norma, nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni ovvero in servizi continuativamente aperti al pubblico, nelle ore iniziali e nelle ore finali di ciascun turno di lavoro.
2. Le OO.SS. e la R.S.U. inoltrano la richiesta di indizione dell'assemblea almeno cinque giorni prima, compreso il giorno della richiesta, dandone contemporanea comunicazione, anche via telefax, alla direzione dell'ARPA e alla Struttura di Gestione del Personale. Nella richiesta dovranno essere precisati:
 - la data, il luogo e l'orario dell'assemblea;
 - i destinatari.
3. L'Amministrazione dà comunicazione dell'avvenuta convocazione dell'assemblea alle strutture interessate, che dovranno garantire:
 - la necessaria informazione;
 - la presenza presso le strutture aziendali dei contingenti minimi essenziali al fine di evitare eventuali disservizi.
4. I dipendenti interessati sono tenuti a segnalare con le procedure automatizzate l'uscita dal servizio e l'eventuale rientro.
5. Il permesso per assemblea non può generare eccedenza oraria, poiché giustifica l'assenza dal servizio fino a raggiungere il debito orario giornaliero.
6. Nel caso di assemblee organizzate al di fuori della sede aziendale, il personale operante fuori sede o fuori dalla sede ove si tiene l'assemblea, è autorizzato ad assentarsi dal servizio per il tempo necessario per raggiungere la sede destinata allo svolgimento dell'iniziativa, da contabilizzarsi nell'ambito delle dodici ore annue. In ogni caso non è riconosciuto alcun trattamento di missione ivi compreso il rimborso spese chilometrico.
7. La titolarità del monte ore stabilito per la partecipazione alle assemblee sindacali è esclusivamente del dipendente e limitata a tale finalità.

Art. 15
Spazi sindacali

1. L'ARPA pone, nella propria Sede centrale, permanentemente e gratuitamente a disposizione per le organizzazioni sindacali rappresentative e per la R.S.U., idoneo locale corredato di adeguato arredo (pc, telefono, fax) per l'esercizio delle attività di competenza.
2. Sono allestiti appositi spazi per l'affissione di comunicazioni sindacali presso ogni punto timbratura di ciascuna sede dell'ARPA. Tali bacheche sono ad esclusiva disposizione della R.S.U. e delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. e del presente C.C.I., per le informazioni di pertinenza.
3. E' messo a disposizione sul sito intranet aziendale uno spazio per la R.S.U. dell'ente e delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. per le informazioni di pertinenza.

12

Art. 16

Titolarietà dei permessi e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

1. La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti :
 - a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998 ;
 - b) ai dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative:
 - dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro ;
 - delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 9, comma 2 ;
 - componenti degli organismi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) o quelli dei due precedenti alinea.
2. Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'art. 13 dell'accordo quadro di cui al comma 1, come esplicitato nei seguenti articoli.

Art. 17

Distacchi e permessi sindacali retribuiti

1. Per quanto riguarda le disposizioni relative ai distacchi sindacali si rimanda al C.C.N.Q. 7.8.1998.
2. Hanno titolo ad utilizzare i permessi retribuiti i dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.Q. 7.8.1998, nonché i componenti della R.S.U., secondo le comunicazioni formali che ogni organizzazione sindacale è tenuta a fornire all'ARPA, annualmente o ogni qualvolta si verificano variazioni.
3. Ai fini del trattamento economico, i permessi sindacali retribuiti sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.
4. Entro il 15 marzo di ogni anno l'Amministrazione notifica a ciascuna organizzazione sindacale rappresentativa, il monte-ore assegnato di permessi sindacali retribuiti, secondo quanto previsto nel C.C.N.Q. per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative dei comparti e tenuto conto delle istruzioni impartite con circolare dell'A.Ra.N.
5. Entro dieci giorni dal ricevimento della comunicazione aziendale sopra indicata, ciascuna organizzazione sindacale può presentare ricorso in merito alla congruità del monte-ore assegnato. L'Amministrazione deve far conoscere le proprie determinazioni entro i cinque giorni successivi. Nel caso persistano divergenze, la materia è oggetto di esame congiunto.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'A', 'R. S. U.', 'S. E.', 'M.', 'C.', 'D.', and a circled 'A'. A small number '13' is written at the bottom right.

6. In caso di contestazioni sul numero delle ore assegnate o sui criteri di utilizzo di esse, i rilievi costituiscono oggetto di esame; in nessun caso l'Amministrazione procederà ad addebiti di ore lavorative a carico dei dirigenti sindacali in ragione di tali eventuali contestazioni prima che siano concluse le procedure di conciliazione.
7. La partecipazione al tavolo negoziale da parte dei dirigenti sindacali e della R.S.U. aventi diritto, ove le riunioni si svolgano durante l'orario di lavoro, è giustificata mediante l'utilizzo dei permessi (Circolare A.Ra.N. del 27 maggio 2004, punto 3).
8. I dirigenti sindacali non collocati in distacco o aspettativa sindacale, che siano componenti degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali e territoriali delle Confederazioni e delle OO.SS. rappresentative firmatarie del C.C.N.L. in corso di applicazione, hanno diritto ad usufruire di ulteriori permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli organismi statuari (art. 11 C.C.N.Q. 7.8.1998).
9. Tali permessi non possono essere utilizzati per finalità diverse da quella per cui sono stati previsti (ad esempio, la contrattazione integrativa); per tale motivo le OO.SS. devono esplicitare, di volta in volta, la tipologia di impegno per la quale viene richiesto il beneficio. Il monte-ore complessivo, fissato a livello nazionale, è a carico delle singole OO.SS.

Art. 18

Aspettative e permessi sindacali non retribuiti

1. Relativamente alle aspettative si rimanda a quanto specificato all'art. 12, comma 1, del C.C.N.Q. 7.8.1998.
2. I dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, comma 1, del C.C.N.Q. 7.8.1998 hanno diritto ad usufruire di permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno, cumulabili anche trimestralmente.
3. Per i componenti della R.S.U. i permessi possono essere cumulati per periodo - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.
4. Per i dirigenti sindacali delle OO.SS. rappresentative firmatarie del C.C.N.L. in corso di applicazione, i permessi possono essere cumulati fino al tetto massimo spettante.
5. Ciò nonostante, in considerazione del fatto che nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente, si stabilisce che ogni rappresentante sindacale può usufruire di un numero massimo di permessi mensili pari a venti giornate lavorative, comunque all'interno del monte ore della sigla sindacale di appartenenza.

Art. 19

Modalità di richiesta e verifica dei permessi sindacali

1. I responsabili delle OO.SS. e della R.S.U. inoltrano anche via telefax alla Struttura di Gestione del Personale e contemporaneamente alla struttura di appartenenza del dirigente sindacale interessato, formale richiesta contenente specificazione del tipo di permesso. La richiesta non può essere avanzata dal dirigente sindacale a nome proprio, ma soltanto dall'organizzazione di appartenenza.
2. Nell'utilizzo dei permessi deve in ogni caso essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente/dirigente sindacale accreditato. A tale scopo la richiesta deve pervenire con un preavviso di almeno tre giorni. In caso di documentata urgenza, si può prescindere dal termine di tre giorni di preavviso, fermo restando l'obbligo da parte del dirigente sindacale di informare immediatamente il responsabile della struttura di appartenenza, anche in via telefonica.



Titolo III
TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITÀ DEI LAVORATORI

Art. 21
Comitato per le pari opportunità

1. Entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo, è istituito il Comitato per le pari opportunità con i seguenti compiti:
 - raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
 - formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;
 - promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive secondo quanto previsto dalla legge n. 125/1991.
2. Tale Comitato è presieduto da un rappresentante dell'ente ed è costituito da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. in corso di applicazione e da un pari numero di rappresentanti dell'ARPA. Il Comitato rimane in carica per la durata di un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione del nuovo. I componenti dello stesso possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato. Per la partecipazione, in orario di lavoro, alle riunioni non è previsto alcun compenso aggiuntivo.
3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per le materie di competenza del Comitato, sentite le proposte formulate dal medesimo, sono previste misure per favorire effettive parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia.
4. L'ARPA favorisce l'operatività del Comitato garantendo tutti gli strumenti necessari al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, in ambito lavorativo, i risultati dell'attività del Comitato stesso.
5. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno dell'ARPA, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale e sulla presenza femminile nelle varie categorie e nei vari profili, nonché sulla partecipazione ai percorsi formativi.

Art. 22
Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*

1. Entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo, è istituito presso l'ARPA il Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* con i seguenti compiti:
 - raccolta dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing*;
 - individuazione di possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
 - formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
2. Il Comitato è presieduto da un rappresentante dell'ente, con sostituto di parte sindacale, ed è costituito da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. in corso di applicazione e da un pari numero di rappresentanti dell'ARPA. Per ogni

16

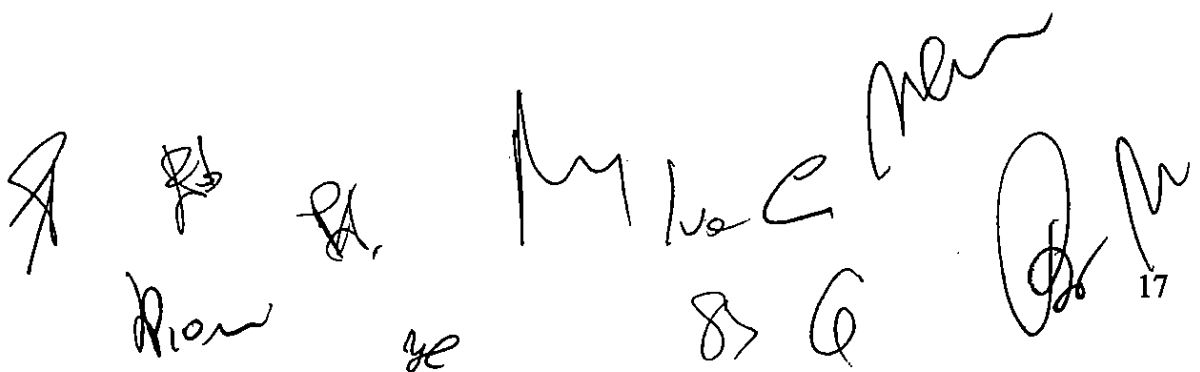
componente effettivo è previsto un componente supplente. Gli incarichi sono rinnovabili. Ferma restando la composizione paritetica del comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi. Il Comitato rimane in carica per la durata di un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione del nuovo. Per la partecipazione, in orario di lavoro, alle riunioni non è previsto alcun compenso aggiuntivo.

3. Le proposte formulate dal Comitato vengono presentate all'ente per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano l'eventuale costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, la definizione del codice di condotta per la prevenzione delle molestie morali nei luoghi di lavoro e per la tutela della dignità del lavoratore, interventi di carattere formativo.

Art. 23

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro

1. Le parti danno atto che le misure generali di tutela della salute e della sicurezza di lavoratori nei luoghi di lavoro sono stabilite dall'art. 15 del d.lgs n. 81/2008, al quale si fa integrale rinvio.
2. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sul luogo di lavoro sono nominati dalla R.S.U. aziendale. Ad essi è riconosciuta ampia garanzia di accessibilità accesso agli ambienti di lavoro e alla documentazione di merito.
3. L'Amministrazione assicura il più ampio coinvolgimento tra la Struttura di Prevenzione, protezione e sorveglianza sanitaria e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, soprattutto in occasione della predisposizione e dell'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e relative modalità di prevenzione.
4. Fatto salvo quanto previsto dal d.lgs n. 81/2008, incontri periodici tra rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e la Struttura di Prevenzione, protezione e sorveglianza sanitaria possono essere attivati su richiesta di ciascuna delle parti.
5. L'ARPA s'impegna a favorire tutte le condizioni e processi utili a migliorare nel proprio ambito la conoscenza delle norme sull'igiene e la sicurezza del lavoro, in ragione della diversità e molteplicità dei fattori di rischio presenti che possono riguardare tanto i lavoratori quanto gli utenti dei servizi.
6. A ciascun rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono garantiti, per l'espletamento delle attribuzioni di cui al D.lgs n. 81/2008, permessi retribuiti fino a 40 ore annue, fatte salve ulteriori motivate esigenze che rendessero necessaria una deroga al predetto tetto orario. Per l'espletamento delle predette funzioni è, altresì, autorizzato l'utilizzo dell'auto aziendale o in alternativa è riconosciuto il rimborso delle spese di trasporto ai sensi della vigente disciplina in materia.
7. Le parti danno atto che la materia di cui al presente articolo verrà disciplinata tramite apposito regolamento.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

Titolo IV
SISTEMI DI FINANZIAMENTO

Art. 24
Fondi

1. Le parti prendono atto che il sistema di finanziamento degli istituti contrattuali di rilievo economico inseriti nel C.C.N.L. 10.4.2008 è strutturato in modo articolato nei tre fondi di cui agli artt. 8, 9 e 10, i quali confermano quelli introdotti agli artt. 29, 30 e 31 del C.C.N.L. 19.4.2004. I fondi sono rispettivamente denominati:
 - fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno;
 - fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali;
 - fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.
2. I fondi di cui al comma 1 sono suscettibili di variazione nella loro consistenza generale o specifica di voci che li compongono al verificarsi di fatti giuridici riconducibili alla contrattazione collettiva nazionale e/o a norme di legge statali e/o regionali che disciplinano la materia. In tali casi, l'ente informerà le parti sindacali facendo salvo l'obbligo di contrattare con le stesse eventuali conseguenti rideterminazioni dei fondi. Verranno, altresì, contrattate le determinazioni relative allo spostamento di risorse all'interno dei fondi e da un fondo all'altro per finalità diverse da quelle originariamente individuate dalle parti.
3. L'individuazione, i criteri per l'utilizzo delle risorse connesse ai fondi contrattuali e l'eventuale spostamento di risorse tra i diversi fondi nei limiti e alle condizioni stabiliti dal C.C.N.L., sono determinati, con cadenza annuale, in sede di contrattazione integrativa. A tal proposito, entro la fine del mese di gennaio di ciascun anno, l'ARPA elabora e presenta alle OO.SS. e alla R.S.U. la proposta per l'istituzione provvisoria dei fondi contrattuali, nelle more dell'adozione del definitivo provvedimento di costituzione dei fondi medesimi, per il quale è necessario accertare, a consuntivo della chiusura degli esercizi precedenti, l'ammontare dei residui a disposizione nella gestione del fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno e nella gestione del fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica che possono essere utilizzati nel fondo della produttività senza storicizzarsi.
4. In merito all'incremento ovvero decurtazione dei fondi in relazione, rispettivamente, allo stabile aumento ovvero diminuzione della dotazione organica, si tiene conto delle modifiche organizzative di carattere strutturale che influiscono quantitativamente sull'organico e si tiene conto degli indirizzi regionali di cui alle "Linee generali d'indirizzo sulla materia previste dall'art. 7 del CCNL 19.4.2004 comparto sanità", approvate con delibera della Giunta regionale n. 3220 dd. 12.12.2005, ferma restando l'autonomia dell'ARPA per quanto attiene alle modalità di controllo da parte dei competenti organi sovraordinati.
5. Al finanziamento annuale della spesa per il lavoro straordinario, alla quale si provvede tramite il fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, è destinata la quota annualmente stabilita in sede di accordo aziendale con le OO.SS. e la RSU.
6. Al finanziamento annuale della spesa per i turni di pronta disponibilità, alla quale si provvede tramite il fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di

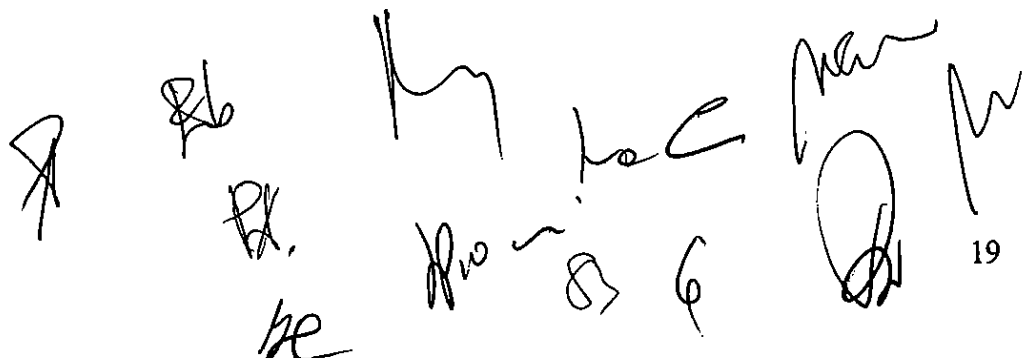
[Handwritten signatures and initials]

particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, è destinata la quota annualmente stabilita in sede di accordo aziendale con le OO.SS. e la RSU in coerenza al piano dell'ente sulle pronte disponibilità aggiornato per l'anno solare di riferimento.

7. In particolare, per quanto attiene agli incrementi del fondo ex art. 9 del C.C.N.L. 10.4.2008, le parti concordano quanto segue:

- gli incrementi percentuali previsti dall'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, per effetto delle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, vengono determinati sullo stipendio tabellare corrispondente alla categoria d'appartenenza del dipendente interessato alla trasformazione. Tale disposizione esaurisce la sua efficacia con l'entrata in vigore del D.L. 25.6.2008, n. 112 che modifica la materia;
- gli incrementi connessi alle risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, nella misura destinata dall'ente alla contrattazione integrativa, vengono determinati sulla base della disciplina approvata con apposito regolamento dell'ente di cui all'allegato B;
- al fondo in questione viene riservata una quota annua non inferiore al 51% delle risorse derivanti dall'art. 11, comma 1, del C.C.N.L. 10.4.2008 (risorse per la contrattazione integrativa);
- la quota nella misura massima dell'1% del monte salari riferito all'anno della scadenza del CCNL precedentemente in vigore, in presenza di avanzi di amministrazione o pareggio di bilancio, può dar luogo all'incremento del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, sulla base del raggiungimento di obiettivi che perseguono la realizzazione del pareggio di bilancio.

9. La quota da destinare al finanziamento dell'indennità prevista per le posizioni organizzative di cui agli artt. 20, 21 e 36 del C.C.N.L. 7.4.1999 nonché per il finanziamento dell'indennità di coordinamento ex art. 10 del C.C.N.L.I. 20.9.2001 è definita, per l'anno 2008, nella quota pari a € 176.560,00 e per l'anno 2009 verrà definita in sede di accordo annuale sui criteri di utilizzo del fondo in questione.



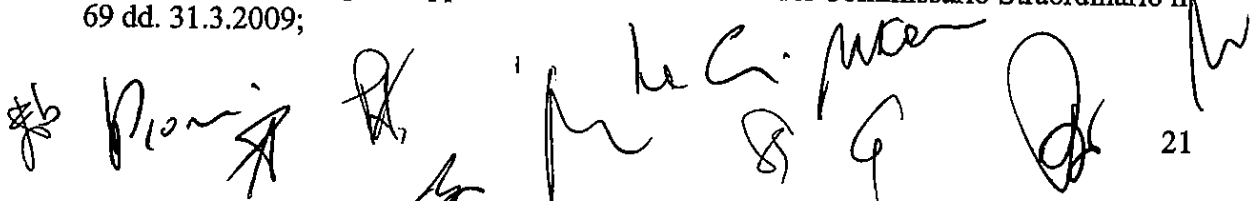
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

Titolo V
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 25
Disciplina dell'orario di lavoro

1. La disciplina dell'orario di lavoro verrà regolata con apposito regolamento in materia attuativo del presente articolo, avuto riguardo ai criteri che le parti stabiliscono nella presente disposizione e persegue i seguenti obiettivi generali:
 - mettere a disposizione dei lavoratori e di chi svolge funzioni di gestione del personale una raccolta organica delle disposizioni vigenti di legge e di contratto in materia di orario di lavoro, adattate al contesto dell'ente e finalizzate all'omogeneizzazione nel trattamento dei dipendenti delle diverse strutture;
 - avviare un processo di graduale razionalizzazione dei modelli di orario di lavoro attualmente applicati nell'ente, che tenga conto delle rinnovate disposizioni normative e contrattuali e del riassetto organizzativo dell'ARPA;
 - contribuire al miglioramento delle situazioni di eventuale disagio organizzativo;
 - favorire la conciliazione tra tempi di lavoro, di famiglia, di vita e di cura, coerentemente con gli indirizzi regionali, nazionali e dell'Unione Europea, anche in relazione agli obiettivi di valorizzazione delle risorse umane, di cui alla premessa al presente C.C.I., e di tutela della pari opportunità ai sensi dell'art. 20.
2. Tale regolamentazione viene attuata a decorrere dalla sottoscrizione del presente C.C.I.
3. Le parti considerano che i principi ed i criteri inerenti alle politiche sull'orario di lavoro - nell'ambito del più ampio quadro relativo all'organizzazione dell'ARPA ed alle questioni conseguenti all'applicazione dei diversi istituti contrattuali e disposizioni normative che hanno inciso sull'assetto dei servizi (rapporto di lavoro a tempo parziale, istituti normativi e contrattuali di riduzione dell'orario, ecc.) - assumono rilievo strategico in termini di gestione e adeguato utilizzo delle risorse umane. Le parti ritengono altresì necessario coinvolgere, tramite appositi incontri informativi/formativi, i centri di responsabilità dell'ente che, ai diversi livelli, gestiscono il personale al fine di condividere le modalità più coerenti ad assicurare la definizione degli orari di lavoro e i seguenti i criteri indicati all'art. 26 del C.C.N.L. 7.4.1999 e successive modifiche ed integrazioni:
 - ottimizzazione delle risorse umane;
 - miglioramento della qualità della prestazione;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza anche tramite erogazione dei servizi nelle ore pomeridiane;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture o servizi ed altre amministrazioni pubbliche.
4. L'orario di lavoro è funzionale al soddisfacimento delle esigenze organizzative derivanti dall'articolazione dell'orario di servizio ed è di norma distribuito sia nelle ore antimeridiane che in quelle pomeridiane.
5. Le parti definiscono i seguenti criteri integrativi rispetto alle disposizioni di cui al citato art. 26 del C.C.N.L. 7.4.1999 e successive modifiche ed integrazioni:
 - l'orario di servizio delle diverse Strutture e l'orario di apertura al pubblico sono determinati dalla direzione dell'ARPA, nel rispetto dell'art. 26 del C.C.N.L. 7.4.1999, e saranno articolati, in via generale, su 5 giorni (dal lunedì al venerdì), o qualora se ne ravvisi la necessità per motivate ragioni tecnico-organizzative, su 6 giorni settimanali, previa concertazione sindacale;

- l'orario di lavoro deve essere conseguente all'orario di servizio e viene definito dai responsabili delle articolazioni aziendali, avuto riguardo ai criteri di seguito stabiliti per la definizione della settimana lavorativa e dei profili orari; la proposta formulata dal responsabile viene valutata ed approvata dalla direzione generale;
- l'orario di lavoro del personale, nell'ambito della quantità settimanale contrattualmente stabilita, in quanto funzionale a quello di servizio, si articola su 5 giorni settimanali, modulando le giornate lavorative in orario continuato e in orario spezzato con la opzione su 2 o 3 rientri pomeridiani, sulla base di motivate ragioni tecniche ed organizzative e di efficienza del sistema;
- l'orario normale di lavoro giornaliero deve essere articolato su una durata minima di 5 ore (orario continuato) e massima di 9 ore (orario spezzato); nel caso di orario spezzato alla durata della giornata lavorativa si aggiunge la pausa obbligatoria di almeno 30' minuti, rilevata mediante timbratura, finalizzata al recupero delle energie psico-fisiche ed alla eventuale consumazione del pasto;
- prima dell'avvio del Laboratorio unico, in sede centralizzata, ed in relazione esclusivamente a tale struttura complessa, le parti si impegnano a ricontrattare i criteri riguardanti l'articolazione dell'orario di lavoro del personale addetto;
- la programmazione dell'orario di lavoro deve avvenire su base annuale e potranno essere attivate, in via sperimentale e previa concertazione sindacale, in presenza di specifiche esigenze tecniche o stagionali, tipologie di orario cosiddetto multiperiodale, ripartendo cioè l'orario di lavoro in periodi ultrasettimanali con la possibilità di eseguire orari settimanali superiori e inferiori all'orario normale di lavoro a condizione che la media, nel lasso di tempo preso a riferimento, corrisponda a quello massimo contrattualmente stabilito, senza dar luogo a prestazioni di lavoro straordinario;
- a ciascun dipendente deve essere attribuito, un proprio profilo orario, in coerenza con l'assegnazione del dipendente stesso ad una struttura dell'ARPA. Rispetto a tale profilo orario verranno computati tutti gli istituti giuridici ed economici;
- al fine di garantire il recupero psico-fisico, ogni dipendente ha diritto al riposo settimanale nella misura di un giorno ogni sette, al quale non può rinunciare;
- il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutive nell'arco delle ventiquattrore (0-24). La durata della prestazione lavorativa non può essere, quindi, superiore alle 13 ore continuative a qualsiasi titolo prestate comprese le pause;
- è prevista la flessibilità, in entrata ed in uscita fino a 60 minuti, garantendo comunque la presenza del personale in determinate fasce orarie ritenute funzionali all'organizzazione del lavoro e alle esigenze dell'utenza;
- è prevista la definizione di un orario entro il quale deve iniziare la prestazione lavorativa, tenuto conto della flessibilità come sopra definita, e corrispondentemente, dell'orario del termine della prestazione lavorativa rispetto al debito orario contrattuale giornaliero;
- l'accesso alla pausa obbligatoria per la consumazione del pasto e l'emissione del buono pasto è prevista in presenza di orario spezzato, così come sopradefinito, oppure qualora l'orario di lavoro ecceda il limite delle 6 ore giornaliere. Ai fini del riconoscimento di tale diritto, sono equiparati all'orario di lavoro le prestazioni di lavoro straordinario autorizzate dal Responsabile e le prestazioni orarie integrative sulla base della disciplina approvata con deliberazione del Commissario Straordinario n. 69 dd. 31.3.2009;



- non possono ordinariamente effettuarsi orari giornalieri spezzati con intervallo tra l'uscita ed il successivo ingresso superiore a 2 ore, fatte salve specifiche e temporanee richieste dei lavoratori compatibili con le esigenze di servizio.
6. Nel caso di personale tenuto ad indossare la divisa, il tempo impiegato per mettere o togliere tale vestiario è considerato orario di lavoro.

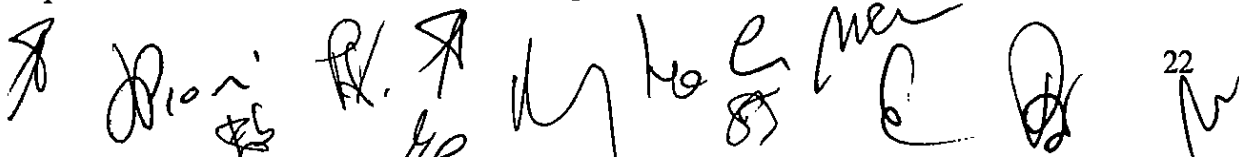
Art. 26
Lavoro straordinario

1. Fermi restando gli artt. 34 del C.C.N.L. 7.4.1999 e 39 del C.C.N.L.I. 20.9.2001 e premesso che il fondo per i compensi del lavoro straordinario (art. 8, comma 1, del C.C.N.L. 10.4.2008) è finalizzato a remunerare le prestazioni necessarie a fronteggiare particolari temporanee o specifiche situazioni organizzative per le quali vi è l'impossibilità di utilizzare la pianificazione ordinaria della presenza del personale, le parti convengono che le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio quali:
- temporanee carenze d'organico, a procedure di copertura avviate, e comunque non oltre sei mesi dall'avvio della procedura;
 - chiamate in servizio durante i turni di pronta disponibilità;
 - casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiare attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave ed immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
 - assistenza o partecipazione a riunioni di organi collegiali istituzionali nonché di commissioni o di altri organi collegiali, sempre che non siano previsti specifici compensi.

Le parti si incontrano due volte all'anno per valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione.

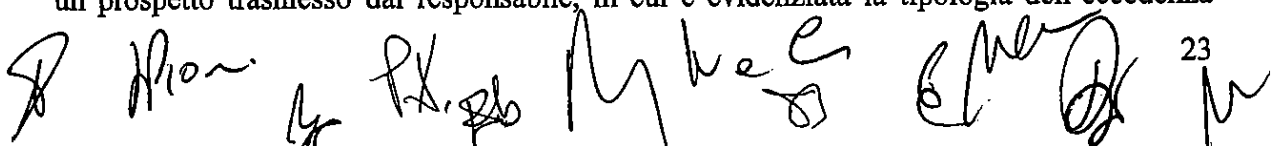
2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere, di norma, preventivamente richieste ed autorizzate dal dirigente dell'unità organizzativa o, in sua assenza, dal titolare di posizione organizzativa/coordinatore, se esistente; in difetto dei citati presupposti, il responsabile, verificata la sussistenza delle condizioni di cui al comma 1, provvede tempestivamente a convalidare le prestazioni di lavoro straordinario effettuate. I predetti responsabili devono garantire il corretto impiego del personale e delle risorse economiche messe a disposizione.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina contenuta nel regolamento in materia di orario di lavoro attuativo del presente articolo, costituiscono adempimento contrattuale esigibile e, se richieste, obbligatorie, fatte salve le specifiche situazioni di esonero previste dal contratto di lavoro o dalla legge.
4. Il monte ore aziendale per le prestazioni di lavoro straordinario da remunerare viene definito annualmente con la RSU e le OO.SS. ed è calcolato sul personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
5. Dal 2008 il tetto massimo è determinato in 4.800 ore comprensivo delle ore prestate per richiamo in pronta disponibilità.
6. La durata minima della prestazione di lavoro straordinario richiedibile dal responsabile è pari ad almeno 30 minuti consecutivi, rispetto all'orario di lavoro giornaliero predefinito.

22



La prestazione di lavoro straordinario può essere autorizzata prima dell'inizio o alla fine del turno di lavoro, oppure l'intera prestazione oraria straordinaria autorizzata può essere richiesta in giornate lavorative o in parte di esse in cui non è prevista la presenza programmata del lavoratore. In tale ultimo caso, l'intera eccedenza oraria anche se inferiore a 30 minuti consecutivi verrà riconosciuta analogamente alle prestazioni orarie straordinarie rese, su chiamata, in turni di pronta disponibilità.

7. Le eccedenze orarie comprese tra 1 e 29 minuti, che non rientrano nel computo del lavoro straordinario di cui al comma 6, verranno riconosciute, con riferimento alla singola giornata lavorativa, solo ed esclusivamente se maturate nell'arco orario entro il quale deve, rispettivamente, iniziare e terminare la prestazione lavorativa, tenuto conto del regime di flessibilità giornaliera di 60 minuti in entrata e corrispondentemente in uscita. Tali eccedenze orarie positive giornaliere, nel mese di riferimento, vanno a compensare le eventuali carenze orarie che nel medesimo mese si registrano nell'arco orario entro il quale deve, rispettivamente, iniziare e terminare la prestazione lavorativa, tenuto conto del regime di flessibilità giornaliera di 60 minuti in entrata e corrispondentemente in uscita. A fine mese, ad avvenuta compensazione delle eccedenze e delle carenze orarie, si provvederà ad azzerare l'eventuale saldo positivo registrato. Qualora si registrasse, invece, un risultato negativo, il dipendente è tenuto a recuperare il debito orario entro il mese successivo.
8. Il limite individuale di effettuazione del lavoro straordinario non può superare le 180 ore annue, fermo restando il monte ore attribuito a ciascuna unità organizzativa. Tale limite potrà essere superato in relazione a particolari ed eccezionali esigenze, per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di 250 ore annuali, previa autorizzazione, formulata congiuntamente, dai Direttori tecnico-scientifico ed amministrativo.
9. La liquidazione del compenso per ore di straordinario è effettuata previo consenso scritto del dipendente.
10. Il recupero dello straordinario svolto avviene secondo le modalità stabilite nel regolamento sull'orario di lavoro che attuerà anche il presente articolo.
11. Al finanziamento della spesa per lavoro straordinario si provvede tramite il Fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno di cui al precedente art. 25.
12. Il monte ore straordinario annuale, concordato con la RSU e le OO.SS., è ripartito dalla Direzione dell'ARPA in budget di ore straordinarie da assegnare ai dirigenti responsabili delle strutture aziendali ivi comprese quelle della direzione, in relazione alla consistenza e alla composizione dell'organico, ad esigenze particolari ed al verificarsi delle condizioni di cui al comma 1 del presente articolo.
13. I dirigenti delle strutture succitate provvedono alla ripartizione delle ore straordinarie tra le unità organizzative afferenti alla struttura in accordo con i relativi responsabili ovvero con i titolari di posizione organizzativa/coordinamento, ove esistenti.
14. La verifica sull'impiego dei *budget* predetti avviene con cadenza quadrimestrale al fine di acquisire elementi sull'impiego delle risorse assegnate.
15. Il titolare di incarico di posizione organizzativa non ha diritto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 36 del C.C.N.L. 7.4.1999 ai compensi per lavoro straordinario.
16. Per i titolari di incarico di coordinamento di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 20.9.2001, il lavoro straordinario è retribuito secondo le regole di cui al presente articolo.
17. Il pagamento del lavoro straordinario avviene di norma con cadenza mensile, sulla base di un prospetto trasmesso dal responsabile, in cui è evidenziata la tipologia dell'eccedenza

 23

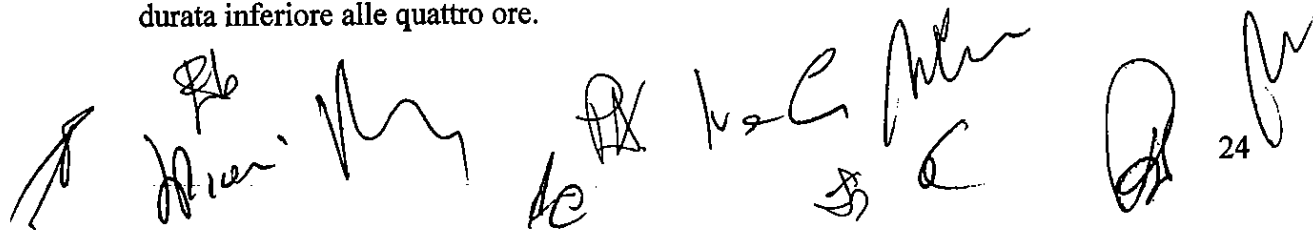
(ordinario, festivo, notturno, festivo e notturno). Compete al responsabile l'accertamento previo della volontà del lavoratore di accedere al pagamento anziché al recupero delle ore prestate in eccedenza. Resta invece fermo in capo al responsabile del *budget* l'obbligo di garantire il rispetto dell'effettuazione del recupero del lavoro straordinario effettuato in eccedenza rispetto ai limiti di *budget* assegnati al centro di responsabilità, in coerenza alle regole stabilite in sede di negoziazione annuale.

Art. 27 Banca delle ore

1. In relazione a quanto verrà stabilito sul computo del lavoro straordinario dal regolamento in materia di orario di lavoro, in attuazione dell'art. 25, ed al fine di consentire ai dipendenti di fruire, a pagamento o in compensazione, delle prestazioni di lavoro straordinario e supplementare per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, è istituita, in via sperimentale, la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun dipendente.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario e supplementare debitamente autorizzate con le modalità previste all'art. 11 e, comunque, entro il limite annuo di 180 ore, elevabili, a 250 alle condizioni previste dal C.C.N.L.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun dipendente a recupero o in retribuzione con le modalità e con la tempistica stabilita dal succitato regolamento in materia di orario di lavoro, utilizzando l'apposita modulistica fornita dall'ente ove il dipendente esprimerà l'opzione predetta. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel riepilogo del foglio cartaceo delle presenze/assenze consegnato al lavoratore.
4. Le parti si impegnano a realizzare incontri finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione delle idonee iniziative intese ad attuarne l'utilizzazione. L'ARPA si impegna a intraprendere le iniziative utili per la realizzazione degli adeguamenti del programma informativo di gestione delle presenze/assenze, al fine di poter attuare la corretta e snella gestione della banca delle ore.
5. Si rinvia a successiva regolamentazione la disciplina delle modalità operative relative all'istituto in oggetto.

Art. 28 Pronta disponibilità

1. L'ente s'impegna a predisporre e/o aggiornare annualmente il piano delle pronte disponibilità, individuando le strutture interessate, i profili professionali necessari e le fasce orarie per l'erogazione delle prestazioni inerenti a tale servizio. Il piano di cui trattasi, o il suo aggiornamento, è oggetto di informazione preventiva alle OO.SS. e alla R.S.U.; esso è adottato tenendo conto dei principi contenuti nell'art. 7 del C.C.N.L.I. 20.9.2001 e, in particolare:
 - a) il servizio di pronta disponibilità è organizzato utilizzando di norma personale della medesima struttura;
 - b) tale servizio va, di norma, limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi;
 - c) sono tenuti a svolgere il servizio di pronta disponibilità solo i dipendenti in servizio presso le strutture con attività continua ed in numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali della struttura;
 - d) di regola, non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di sei turni di pronta disponibilità al mese;
 - e) non possono essere previste frazioni del turno di pronta disponibilità, di norma, di durata inferiore alle quattro ore.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

2. Le parti, nel verificare le situazioni che danno luogo all'utilizzo dell'istituto in oggetto, tengono conto delle esigenze di attivazione del servizio di pronta disponibilità anche nei giorni prefestivi.
3. Le parti stabiliscono che, qualora per affrontare situazioni di emergenza in relazione a particolari contingenti necessità di struttura, non fronteggiabili con le dotazioni organiche assegnate, sia indispensabile ricorrere al servizio di pronta disponibilità al di fuori delle previsioni contenute nel piano di cui al comma 1, l'ente ha l'obbligo d'informare, entro le 48 ore successive al verificarsi dell'evento, le OO.SS. e la R.S.U., specificando le situazioni e le motivazioni che hanno indotto ad adottare tale strumento.
4. Pur ribadendo che il servizio di pronta disponibilità è di norma svolto dal personale del ruolo sanitario della categoria D ivi compreso il livello economico D super (fatta eccezione per il personale di cui all'art. 7, comma 11, lett. c) del C.C.N.L.I. 20.9.2001), le parti ritengono che, in presenza di particolari esigenze e situazioni organizzative, tale servizio può essere prestato da personale del ruolo tecnico della categoria D ivi compreso il livello economico D super e in subordine da personale del ruolo tecnico della categoria C nonché dal personale del ruolo sanitario di cui al citato art. 7, comma 11, lett. c).
5. In relazione alla disponibilità del fondo di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 10.4.2008, nell'ambito della contrattazione integrativa si provvede a determinare annualmente l'ammontare del fondo medesimo finalizzato alla remunerazione del servizio di pronta disponibilità secondo il piano annuale di cui al comma 1. Nel determinare l'ammontare del fondo, le parti stabiliscono la remunerazione della pronta disponibilità, avuto riguardo alla valorizzazione dell'indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 7 del C.C.N.L.I. 20.9.2001, come segue:
 - per ogni turno di 12 ore euro 30,00
 - per turni di minore durata, di norma, non inferiori a 4 ore euro 2,75 pro ora.
6. Al personale in servizio di pronta disponibilità nel giorno di riposo settimanale spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale che va distribuito nei rimanenti giorni lavorativi del mese di riferimento. Il riposo compensativo per l'attività prestata nel giorno di riposo settimanale deve essere fruito, di norma, entro la settimana successiva in giorno concordato fra il dipendente ed il Responsabile della struttura.

Art. 29

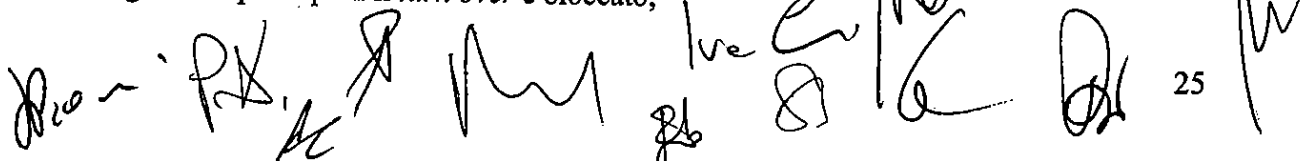
Mobilità interna

1. La disciplina della mobilità interna all'ARPA sarà disciplinata da apposito regolamento in attuazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
2. Alla contrattazione integrativa è demandata la definizione dei criteri di cui alle lettere b), punto 2, e c) del comma 3 dell'art. 18 del C.C.N.L.I. dd. 20.9.2001.

Art. 30

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale sarà definita in apposito regolamento in attuazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del presente contratto integrativo.
2. Le parti concordano che il regolamento di cui al comma 1 svilupperà i seguenti aspetti:
 - a) elevazione del contingente dei rapporti suscettibili di trasformazione;
 - b) congelamento delle percentuali per i profili per i quali sussiste carenza nella dotazione organica o per i quali il *turn over* è bloccato;


25

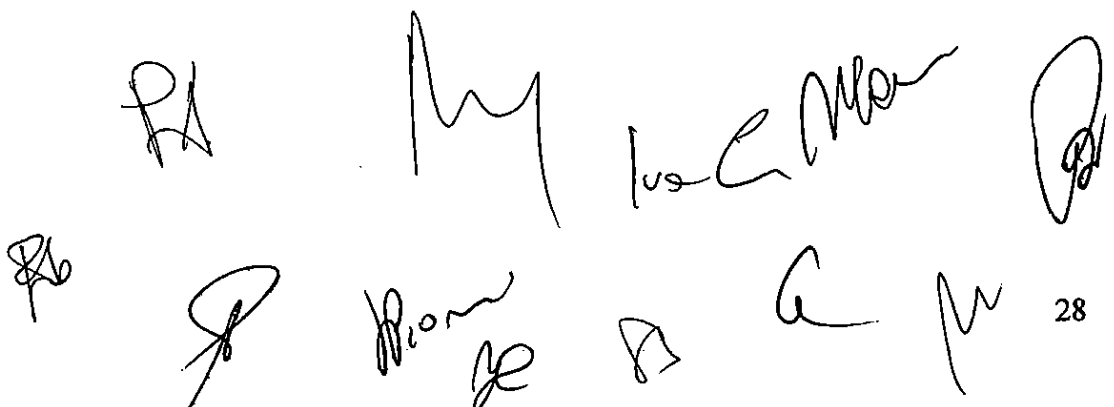
- c) esclusioni e limitazioni nell'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - d) predeterminazione della quantità della prestazione lavorativa;
 - e) articolazione dell'orario di lavoro;
 - f) criteri per l'attribuzione dei trattamenti accessori nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa.
3. Gli elementi di cui ai punti a), b) ed f) del precedente comma sono definiti con cadenza annuale.

Art. 31
Mansioni superiori

1. Si considera svolgimento di mansioni superiori soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo quantitativo, qualitativo e temporale, dei compiti propri dei profili collocati nella categoria ovvero nel livello economico immediatamente superiore rispetto a quello di appartenenza. A tal fine si considerano le declaratorie sui profili professionali appartenenti alle categorie del sistema di classificazione di cui al C.C.N.L. nel tempo vigente e le disposizioni relative alla disciplina degli ordinamenti professionali previsti dalla normativa in materia.
2. Non costituiscono esercizio di mansioni superiori:
 - le attività assegnate al personale quale responsabile del procedimento e quale semplice referente aziendale presso gruppi di lavoro costituiti su particolari materie non costituiscono ipotesi di svolgimento di funzioni superiori;
 - le attività proprie della categoria e profilo immediatamente superiore, qualora siano svolte con carattere di occasionalità o in modo non prevalente sotto il profilo quantitativo, qualitativo e temporale;
 - le attività proprie dei profili dirigenziali da parte del personale del comparto;
 - l'affidamento di incarichi di posizione organizzativa e di funzioni di coordinamento.
3. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla categoria e profilo di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del dipendente a mansioni della categoria e profilo immediatamente superiore. Di conseguenza, lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla categoria e profilo di appartenenza non può comportare diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del dipendente.
4. Il dipendente può essere adibito a mansioni proprie della categoria, livello economico e profilo immediatamente superiore:
 - a) nel caso di vacanza del posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state attivate le procedure per la copertura del posto vacante, purché le procedure concorsuali siano avviate nel termine massimo di novanta giorni dal verificarsi della vacanza del posto;
 - b) nel caso di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
5. Ai fini dell'applicazione del comma precedente, si considera la dotazione organica definita per ciascuna struttura nel documento di *budget* annuale.
6. Nelle ipotesi di cui al comma 4, le mansioni superiori sono affidate mediante provvedimento scritto e motivato dal responsabile della struttura complessa in relazione al personale assegnato. Tale provvedimento è comunicato alla direzione tecnico-scientifica e alla direzione amministrativa, secondo l'area di appartenenza del personale incaricato delle suddette mansioni, nonché alla Struttura di Gestione del Personale per i provvedimenti di competenza. Apposita informazione in merito è altresì fornita alle OO.SS. e alla R.S.U.
7. I responsabili citati al comma 6 sono chiamati a rispondere formalmente di attribuzioni di mansioni superiori al personale al di fuori delle ipotesi di cui al comma 4.

26

- supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano la riduzione di orario.
8. Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6, comma 1, ultimo periodo del C.C.N.Q. citato, per "fermo prolungato per cause strutturali", s'intende un'interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la medesima giornata lavorativa.
 9. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, l'ente attiva le opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.
 10. Il dipendente ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il dipendente può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'ente.
 11. L'ente, nell'ambito delle risorse destinate per la sperimentazione del telelavoro, stipula polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:
 - danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
 - danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
 - copertura assicurativa INAIL.
 12. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del d.lgs. n. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante per la sicurezza.
 13. Al dipendente compete il trattamento economico accessorio connesso:
 - alla realizzazione degli obiettivi con le modalità di cui al sistema di incentivazione disciplinato nel presente contratto integrativo;
 - all'effettuazione del lavoro straordinario, ove richiesto.
 14. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.
 15. E' garantito al dipendente l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il dipendente è informato attraverso i mezzi informatici a disposizione.
 16. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo, si fa rinvio al C.C.N.Q. 23.3.2000, al D.P.R. n. 70/1999 e all'art. 36 del C.C.N.L.I. 20.9.2001 del personale del comparto sanità.



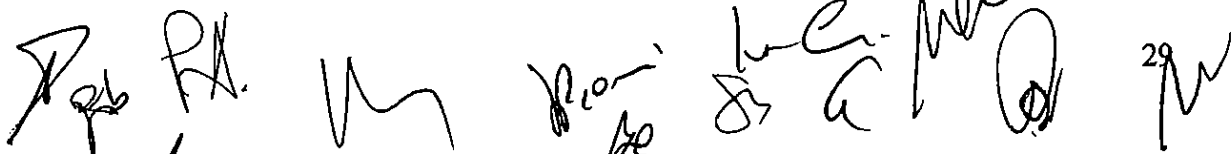
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

Titolo VI
SISTEMA DI SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Art. 34

Progressioni di carriera: criteri e modalità

1. Il sistema di classificazione del personale del S.S.N., che delinea lo sviluppo professionale del personale dipendente con procedure di selezione interna da regolamentare con apposita disciplina dell'ente, deve consentire:
 - al personale di disporre di adeguate opportunità di progressione di carriera;
 - all'ente di disporre della possibilità di valorizzare i propri dipendenti e soddisfare le necessità di qualificazione della dotazione organica con modalità concorsuali più consone rispetto alle procedure selettive previste per l'accesso dall'esterno.
2. L'amministrazione deve in ogni caso garantire un adeguato accesso dall'esterno in tutti i livelli iniziali delle quattro categorie (A, B, C, D) da parte di aspiranti all'impiego. In relazione a ciò si ritiene opportuno differenziare nei termini seguenti le fasi di reclutamento del personale, indicate secondo un criterio di priorità:
 - a) la copertura dei posti vacanti di livello economico iniziale di ciascuna categoria, sulla base della programmazione annuale dell'ente, avviene con due procedure – esterna ed interna – che richiedono la contestuale definizione dei contingenti di cui all'art. 1 del D.P.R. n. 220/2001 e proseguono con iter separato;
 - b) la procedura esterna riguarda i posti da ricoprire con le procedure di assunzione tramite la legge n. 68/1999 e/o altre leggi assimilate, tramite il Centro per l'impiego e tramite concorso pubblico e/o mobilità per passaggio diretto da altra amministrazione;
 - c) la procedura interna riguarda i posti da coprire mediante l'applicazione delle disposizioni sul mutamento di profilo per inidoneità fisica, sui passaggi orizzontali ad altro profilo nell'ambito della stessa categoria e dello stesso livello economico e sui passaggi verticali alla categoria immediatamente superiore.
3. Per quanto attiene alla procedura interna, i passaggi orizzontali ad altro profilo nell'ambito della stessa categoria e dello stesso livello economico hanno la precedenza sui passaggi verticali qualora riguardanti il medesimo posto da ricoprire.
4. I passaggi orizzontali sono disciplinati dall'Azienda con apposito regolamento, tenendo conto dei seguenti criteri:
 - possono accedervi, a domanda e previa verifica dell'idoneità, coloro che sono in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso al profilo dalla relativa declaratoria;
 - i requisiti culturali o professionali richiesti per l'accesso al profilo richiesto non sono riferibili all'anzianità professionale (sostitutiva del titolo di studio e non maturabile nel profilo sottostante data la provenienza da diverso profilo), ma al titolo di studio, o diploma di qualifica, o mestiere, o abilitazione eventualmente prevista dalla declaratoria per l'accesso dall'esterno;
 - particolari modalità potranno essere appositamente stabilite in caso di passaggi di profilo in seguito a riorganizzazioni aziendali e/o ridefinizione dell'assetto delle singole strutture, al fine di riconvertire il personale.
5. Coerentemente con le finalità premianti che caratterizzano lo sviluppo professionale delineato dal C.C.N.L. 7.4.1999, inteso a valorizzare le competenze professionali e formative maturate, anche mediante la sostituzione del titolo di studio con l'esperienza professionale acquisita nel profilo sottostante laddove non sia richiesto un titolo professionale abilitante, il regolamento per la gestione dei passaggi verticali deve essere orientato a valorizzare soprattutto la peculiare professionalità posseduta dal dipendente. A tal fine le modalità selettive devono superare la stretta logica concorsuale dell'accesso

 29

dall'esterno per ancorarsi a percorsi interni accompagnatori della progressione di carriera del dipendente. Conseguentemente, i sistemi di formazione e valutazione devono agevolare lo sviluppo delle conoscenze ed abilità dell'operatore, preparandolo all'accesso alla selezione per il passaggio verticale.

6. In attuazione del presente art. 33 saranno adottati gli appositi regolamenti in esecuzione degli artt. 16 e 17 del C.C.N.L. 7.4.1999.

Art. 35

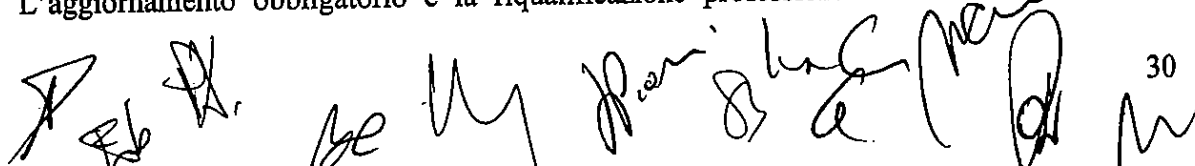
Affidamento incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento

1. Le parti considerano gli incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento uno strumento volto a potenziare il modello gestionale aziendale con caratteristiche di flessibilità ed orientamento al decentramento delle responsabilità per il conseguimento dei risultati, in relazione agli obiettivi dell'ARPA affidati alle strutture. Tramite l'individuazione delle posizioni organizzative e delle funzioni di coordinamento, si intende rafforzare, inoltre, nel sistema di organizzazione e gestione delle risorse umane, la metodologia del lavoro per obiettivi e progetti.
2. L'ARPA procede all'individuazione delle posizioni organizzative e delle funzioni di coordinamento avuto riguardo al proprio assetto organizzativo ed in coerenza con le indicazioni derivanti dai provvedimenti di programmazione dell'ente. Nel contesto organizzativo dell'ARPA le parti riconoscono la necessità di:
 - poter disporre, all'interno dell'organizzazione, di ruoli e di responsabilità centrate sul raggiungimento degli obiettivi gestionali e, nel contempo, sviluppare anche vocazioni tecniche-professionali esperte per materia, le quali supportino le figure gestionali nei processi di organizzazione, conduzione e controllo;
 - migliorare i processi e la qualità dei servizi.
3. Con appositi regolamenti verranno disciplinati i criteri e le modalità di istituzione, affidamento, valutazione e revoca degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e alle funzioni di coordinamento. Le parti prendono atto che in base al disposto dell'art. 20 del C.C.N.L. 7.4.1999 le posizioni organizzative e le funzioni di coordinamento sono istituite secondo il Regolamento di organizzazione dell'ARPA.
4. L'individuazione di ulteriori posizioni organizzative e di incarichi per funzioni di coordinamento sono effettuate dalla Direzione dell'ARPA nel rispetto del fondo a disposizione e in coerenza ai criteri indicati di cui ai citati regolamenti. Le OO.SS. e la R.S.U. devono essere preventivamente informate in merito alle proposte della Direzione dell'ARPA di istituzione di nuovi incarichi.

Art. 36

Formazione e aggiornamento professionale e diritto allo studio

1. La disciplina contenuta nel presente articolo integra quanto disposto in materia di formazione e aggiornamento professionale dall'art. 29 del C.C.N.L. 7.4.1999, dall'art. 23 del C.C.N.L.I. 20.9.2001, dall'art. 20 del C.C.N.L. 19.4.2004 e dall'art. 16 bis e seguenti del d.lgs. n. 502/1002 e successive modifiche ed integrazioni.
2. L'ARPA sviluppa le professionalità per la realizzazione degli obiettivi aziendali mediante apposito piano di formazione e aggiornamento professionale, che attua programmi ed eventi formativi finalizzati ad adeguare le conoscenze e le abilità del personale rispetto ai cambiamenti organizzativi, all'evoluzione dei processi di lavoro, alle innovazioni tecnico-tecnologiche, normative, materie che riguardano l'organizzazione del lavoro, tecniche di programmazione, organizzazione e controllo, prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro. L'aggiornamento obbligatorio e la riqualificazione professionale attraverso processi di

 30

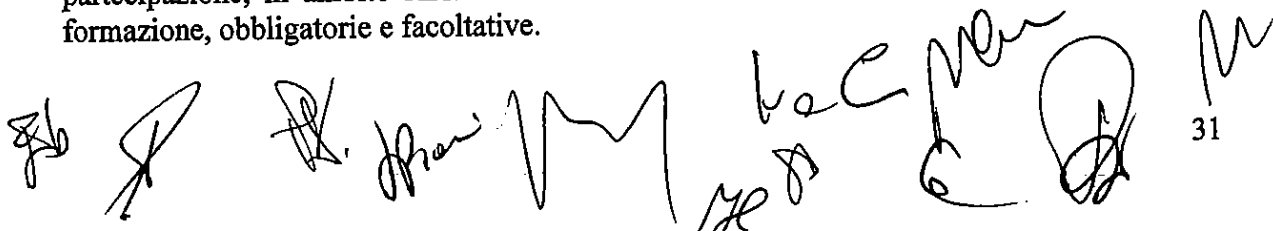
formazione permanente debbono tendenzialmente coinvolgere tutto il personale dell'ente. Nell'individuazione del personale debbono essere garantiti i criteri e le modalità previste all'art. 29, comma 13, del C.C.N.L. 7.4.1999.

3. L'ente elabora annualmente il piano di formazione, in sede di adozione del Piano annuale dell'ARPA. Tale Piano della formazione è presentato alle OO.SS. e alla R.S.U., di norma, entro la fine del mese di dicembre. Il Piano in questione è uno strumento strategico per perseguire obiettivi fondamentali quali:

- capacità di accompagnare i progetti di cambiamento organizzativo, che presuppongono modifiche dei ruoli e delle competenze degli operatori, con particolare riferimento a coloro che ricoprono responsabilità nel governo delle risorse e/o nei processi di programmazione, organizzazione e controllo;
- capacità di dare valore al personale dipendente, quale risorsa strategicamente rilevante poiché portatrice del patrimonio professionale indispensabile per garantire appropriate prestazioni ed adeguati procedimenti e strumenti di supporto amministrativo e tecnico;
- capacità di accompagnare il processo di *budget* affinché la formazione diventi uno degli strumenti che concorrono a fornire supporto per il raggiungimento degli obiettivi assegnati alle diverse strutture;
- partecipazione diretta di operatori dipendenti alle iniziative di formazione interne in qualità di formatori;
- inserimento dei dipendenti di nuova assunzione.

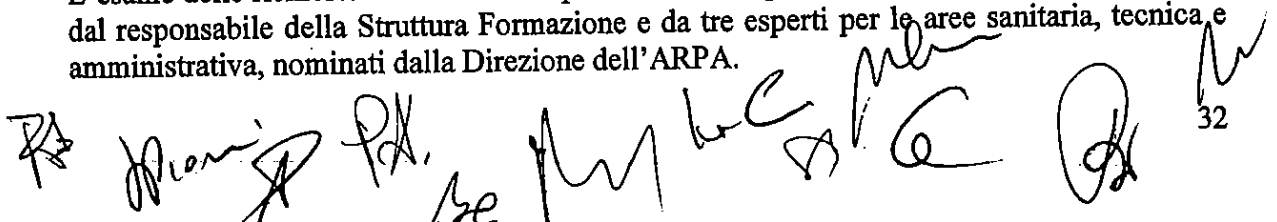
In tale prospettiva, il piano di formazione terrà conto, da un lato, di soddisfare alla progettualità di interventi formativi relativi all'area della formazione strategica a supporto dei processi di riorganizzazione dell'ente e, dall'altro lato, di garantire le esigenze dell'area di formazione specialistica a supporto della manutenzione professionale degli operatori, connessa al fabbisogno e alle priorità censiti con il personale stesso.

4. Ai fini della realizzazione delle attività formative previste, lo stanziamento viene definito in sede di approvazione del piano di formazione. Il finanziamento è stabilito, nel rispetto della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/1995; detta quota è comprensiva dei costi diretti ed indiretti connessi alla copertura degli oneri di mantenimento della struttura preposta alla formazione ed aggiornamento professionale del personale dell'ARPA. La quota così stanziata può essere integrata con ulteriori finanziamenti previsti da specifiche disposizioni di legge nazionale, regionale e/o dell'Unione Europea.
5. Al fine di migliorare l'offerta formativa sono avviate collaborazioni, sin dalla fase di definizione dei piani annuali, con le strutture delle Aziende sanitarie regionali, con l'Agenzia regionale della Sanità, con la Regione, le Province e altre Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente, anche al fine di contare su un catalogo di offerta formativa più ampia per gli operatori. Le parti concordano, altresì, di realizzare progetti formativi all'interno dell'ente ricorrendo a strutture specializzate (Università, enti formativi) per contenere i costi e per coinvolgere il massimo numero di operatori.
6. Si concorda che il piano di formazione è soggetto a verifica da parte delle OO.SS. e della R.S.U., mediante reportistica sulle attività effettuate che l'ARPA si impegna a fornire ogni quadrimestre.
7. L'ARPA s'impegna a individuare criteri e modalità che responsabilizzino i responsabili/coordinatori a garantire un'equa rotazione del personale nell'accesso ai corsi. Ne consegue l'impegno da parte dell'ARPA di mettere a regime nel 2009 un sistema informativo che dovrà supportare con efficienza le decisioni e le verifiche, costituendo un vero e proprio archivio informatico che permetta di ricondurre al singolo dipendente la partecipazione, in ambito ARPA o con il contributo dello stesso ente, alle iniziative di formazione, obbligatorie e facoltative.



31

8. L'ARPA s'impegna a garantire al personale di fruire, in orario di lavoro, almeno una adeguata iniziativa di formazione annuale.
9. Per la partecipazione alle iniziative di formazione in ambito ARPA, frequentate dal personale dipendente e riconosciute come svolte in orario di lavoro, saranno considerate esclusivamente le ore frequentate presso la sede di effettuazione dell'iniziativa. Le ore di viaggio sono utili per completare il debito orario giornaliero. In ogni modo debbono essere rispettati i vincoli posti in materia di orario di lavoro dal d.lgs. n. 66/2003. È in ogni caso riconosciuto il rimborso chilometrico qualora ve ne siano i presupposti.
10. In caso di impedimento, il dipendente è tenuto a comunicare, tempestivamente, al Responsabile della Struttura Formazione l'impossibilità di partecipare all'evento formativo. In caso di mancata partecipazione alle iniziative di formazione senza giustificato motivo, da valutare a cura del responsabile della Struttura Formazione, potrà essere avviato un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente inadempiente.
11. Il mancato raggiungimento del numero di crediti formativi annuali per motivi che non dipendono dalla volontà del dipendente non costituisce motivo di penalizzazione nelle eventuali selezioni interne ovvero per l'accesso alle altre progressioni di carattere economico
12. Secondo quanto previsto dall'art. 21, comma 1, del C.C.N.L. 19.4.2004, le parti stabiliscono che il personale ammesso a partecipare a corsi di formazione o di aggiornamento che richiedono particolare investimento, da parte dell'ARPA, ai fini dell'accrescimento del patrimonio professionale per far fronte alle esigenze organizzative e/o di apprendimento tecnico-specialistico, non può accedere alla mobilità volontaria interaziendale e/o intercompartimentale se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione, pena la restituzione all'Azienda delle somme corrisposte per la partecipazione all'iniziativa. In tal senso, si considerano gli eventi formativi che comportano un impegno di almeno dieci giornate lavorative e/o un onere economico a carico dell'Azienda pari o superiore a 5.000 €. Tale impegno è assunto espressamente dal lavoratore interessato all'atto dell'autorizzazione alla frequenza dell'iniziativa formativa.
13. Nell'assegnazione dei recuperi di ore straordinarie prestate, si considerano prioritarie le esigenze del personale interessato alla frequenza di corsi inerenti al rilascio di un titolo di studio o all'aggiornamento professionale.
14. Per quanto attiene all'aggiornamento professionale facoltativo, si stabilisce che esso si realizzi, a domanda del dipendente, previa valutazione da parte dell'amministrazione dei seguenti presupposti:
- stretta attinenza dell'evento formativo all'attività istituzionale dell'ente;
 - acquisizione, mediante l'evento formativo, di conoscenze, competenze o abilità tecniche applicabili al contesto organizzativo.
- Tale valutazione in ordine alla sussistenza di tali presupposti è effettuata dal coordinatore o responsabile, cui si aggiunge il parere favorevole del responsabile della Struttura Formazione.
15. Si concorda che l'attività didattica deve essere svolta, di norma, dal personale dell'ARPA interessato. Va garantita, in tal senso, un'equa rotazione, ferma restando la garanzia della specializzazione richiesta per la docenza rispetto alle materie oggetto di formazione.
16. Ai fini suindicati, l'ARPA provvede annualmente a bandire apposito avviso finalizzato a raccogliere le istanze del personale interessato all'attività didattica. Tale avviso stabilisce le aree disciplinari ed i requisiti minimi richiesti per lo svolgimento della relativa docenza. L'esame delle richieste e dei *curricula* presentati è compiuto da una commissione composta dal responsabile della Struttura Formazione e da tre esperti per le aree sanitaria, tecnica e amministrativa, nominati dalla Direzione dell'ARPA.



32

17. L'ARPA garantisce il diritto allo studio (150 ore) con le modalità stabilite dall'art. 22 del C.C.N.L. sottoscritto il 20.9.2001 e con le ulteriori specifiche che saranno contenute in apposito regolamento attuativo del citato art. 22.

Art. 37

Sistema di valutazione permanente del personale

1. Le parti danno atto dell'esigenza di stipulare apposita intesa per la messa a regime di un sistema di valutazione permanente con l'obiettivo fondamentale di:
 - valutare il contributo fornito dal personale ai vari livelli ai fini dell'espletamento dell'attività istituzionale e per il raggiungimento degli obiettivi programmati;
 - acquisire informazioni che consentano di sviluppare meccanismi di miglioramento continuo delle prestazioni;
 - aprire un canale di comunicazione che consenta a tutto il personale dell'ARPA di essere partecipe degli obiettivi da raggiungere, sulla base del programma annuale;
 - offrire ai responsabili/coordinatori che gestiscono le risorse umane uno strumento per orientare il comportamento dei propri collaboratori nell'esecuzione dell'attività istituzionale e verso gli obiettivi aziendali;
 - rafforzare il processo di *budget* come strumento di partecipazione, di comunicazione e di governo dell'attività, creando un collegamento tra gli obiettivi in esso stabiliti e le dimensioni rilevanti per la valutazione del personale;
 - compiere un primo passo per lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane ove si coniughino, in un insieme coerente e comunicante, diverse leve strategiche quali la gestione delle progressioni (verticali ed orizzontali), la formazione, il sistema di incentivazione.

2. Le parti concordano che lo sviluppo del sistema di valutazione permanente del personale sarà finalizzato, sulla base della disciplina da definire per i singoli istituti:
 - alla misurazione del risultato individuale sugli obiettivi legati al sistema incentivante;
 - alla valorizzazione delle prestazioni rese e dei risultati raggiunti per le progressioni economiche orizzontali;
 - allo sviluppo delle potenzialità professionali mediante la formazione e l'aggiornamento professionale;
 - alla verifica dei risultati raggiunti rispetto all'affidamento degli incarichi di posizione organizzativa e di funzione di coordinamento.

Titolo VII
POLITICHE RETRIBUTIVE

Art. 38

Sistema di incentivazione

1. Per quanto attiene alle modalità di definizione e gestione del sistema di incentivazione, la contrattazione decentrata, in via sperimentale per l'anno 2009, tiene conto dei seguenti presupposti:

- in base al combinato disposto dall'art. 4, comma 2, del C.C.N.L. 7.4.1999 e dall'art. 36 del C.C.N.L. 19.4.2004, la contrattazione integrativa ha, fra gli altri, il compito di regolare i sistemi d'incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione del fondo di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 10.4.2008;
- la gestione complessiva del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali è attuata in un'ottica centrata al perseguimento degli obiettivi ed indirizzi strategici dell'ente, di cui alla programmazione annuale, rappresentando uno strumento per migliorare, sia dal punto di vista quantitativo, sia qualitativo, le prestazioni che l'ARPA è chiamata istituzionalmente ad erogare;
- l'incentivo è strumento premiante e viene utilizzato per raggiungere gli obiettivi concordati tra l'ARPA e le diverse articolazioni organizzative interne, utilizzando la metodologia della gestione per *budget*, con la quale si raccordano, agli obiettivi che ciascuna struttura deve raggiungere, gli indicatori ai quali è collegata la quota parte del fondo di produttività da destinare alla realizzazione di detti obiettivi. Il sistema premiante si basa, pertanto, sulla verifica a consuntivo dei risultati ottenuti in relazione agli indicatori stabiliti;
- l'incentivo deve tendere, altresì, a valorizzare, oltre alla cosiddetta produttività collettiva, la responsabilità e la crescita professionale del singolo (produttività individuale). A tal fine, il sistema di valutazione aziendale si collega alla verifica dell'apporto del singolo al raggiungimento dei risultati della propria struttura. Il sistema premiante rappresenta, quindi, anche strumento per una maggior responsabilizzazione del singolo;
- la correlazione tra la quantità, la rilevanza e la tipologia degli obiettivi assegnati alle singole strutture e i premi incentivanti deve essere oggetto di un processo trasparente e di tipo partecipativo, che presuppone la preventiva comunicazione ed illustrazione al personale, da parte dei responsabili dei singoli centri di responsabilità, sia degli obiettivi stabiliti, sia delle modalità predeterminate in relazione al raggiungimento dei risultati misurati secondo appositi indicatori e all'attribuzione delle quote incentivanti.

I risultati raggiunti, rispetto alle finalità di cui al presente comma, sono verificati dal Nucleo di valutazione che ne definisce preventivamente parametri e standard di riferimento.

2. Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali è suddiviso in:

A. produttività collettiva, a sua volta, articolata in due quote:

A.1 - una quota denominata **incentivo base**, orientata al raggiungimento degli obiettivi definiti nel *budget* annuale di ciascuna struttura. Nell'ambito degli obiettivi del *budget* vengono individuati e negoziati tra Direzione generale e responsabili dei centri di responsabilità gli specifici obiettivi ed indicatori di misurazione ai quali collegare i compensi incentivanti. Gli obiettivi sono approvati con provvedimento formale del

Rb Mioni P. P. Valera M. B. D. M. 34

Direttore generale, di cui è data informazione successiva alle OO.SS. e alla R.S.U.. L'incentivo è corrisposto in proporzione al raggiungimento dei risultati della struttura, come previsto nel successivo art. 38. La corresponsione dell'incentivo connesso alla produttività collettiva avviene con un sistema di acconti semestrali individuali erogati al personale sulla base di quote capitarie predefinite, in relazione all'ammontare del fondo a disposizione e all'appartenenza alle diverse categorie (A, B, C, D e livello economico Dsuper) non inferiore all'80% dell'importo annuale di detta quota capitaria. Il saldo della restante percentuale è erogato, di norma, entro il mese di luglio dell'anno successivo, previa verifica da parte del Nucleo di valutazione in ordine al raggiungimento dei risultati connessi agli obiettivi di ciascuna struttura da effettuarsi entro il mese di maggio dell'anno successivo. Le quote a favore del personale a rapporto di lavoro a tempo parziale sono proporzionalmente ridotte in relazione alla percentuale del part-time.

Incidenza delle assenze dal servizio ai fini dell'attribuzione della quota base

Le parti danno atto che le tipologie delle assenze che non si traducono in una decurtazione della quota incentivante sono stabilite ai sensi della normativa vigente in materia.

Tutte le assenze dal servizio, fatta eccezione di quelle definite ai sensi della normativa vigente, delle ferie e dell'eventuale recupero a giornata di ore lavorate, determinano una decurtazione della quota incentivante per l'intero periodo di assenza dal servizio.

Le quote derivanti dalla decurtazione dei compensi per effetto delle assenze definite dalla vigente normativa non potranno essere, sulla base della contrattazione integrativa, ridistribuite con i meccanismi previsti per l'incentivazione connessa alla quota base. Tali quote afferiranno alla parte di fondo legata alla quota denominata incentivo integrativo.

A.2 - una quota denominata **incentivo integrativo**. Tale quota è definita in relazione all'ammontare del fondo a disposizione in un importo annuale da erogare al personale sulla base della valutazione dell'apporto individuale di ciascun operatore alla realizzazione degli obiettivi annuali di *budget*. La valutazione effettuata dal responsabile della struttura di appartenenza del dipendente è graduata sulla base dei seguenti elementi da prendere in considerazione congiuntamente:

- a) l'apporto individuale all'ottenimento del risultato è in linea con le responsabilità, abilità e competenze di base previste per il profilo di appartenenza;
- b) l'apporto individuale all'ottenimento del risultato corrisponde pienamente con le responsabilità, abilità e competenze di base previste per il profilo di appartenenza. L'espletamento delle funzioni avviene, inoltre, garantendo un sufficiente grado di collaborazione, impegno e disponibilità in modo tale che il contributo dato alla realizzazione dell'obiettivo sia superiore a quello del grado a);
- c) l'apporto individuale all'ottenimento del risultato corrisponde pienamente con le responsabilità, abilità e competenze di base previste per il profilo di appartenenza, risolvendo spesso le criticità operative non routinarie, in modo tale che il contributo dato alla realizzazione dell'obiettivo sia superiore a quello del livello b). L'espletamento delle funzioni avviene, inoltre, garantendo un buon grado di collaborazione, impegno e disponibilità;
- d) l'apporto individuale all'ottenimento del risultato è eccellente, posto che riesce a massimizzare la propria produttività, autoregolandola in funzione degli obiettivi specifici e delle priorità complessive. Nella realizzazione delle attività rispetta sempre i tempi, garantendo un servizio/prodotto quali/quantitativamente apprezzabile, superiore a quello dei livelli precedenti. L'espletamento delle funzioni avviene, inoltre, garantendo piena e costante collaborazione nonché elevato impegno e disponibilità.

86 Mioni PK. SE M bol E M 35

Il Responsabile esplicita preventivamente, in apposito incontro con il personale, i parametri oggettivi con i quali declinerà la valutazione ai sensi delle precedenti lettere da a) a d). Dell'avvenuta effettuazione di tale incontro verrà data evidenza con relativo verbale.

L'incentivo integrativo può corrispondere a massimo il 50% dell'incentivo base.

Ai fini della valutazione, il dipendente deve aver prestato almeno 120 giorni di effettiva presenza nell'anno di riferimento, che, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale vanno proporzionati in relazione alla percentuale di part-time.

Alle strutture è attribuito l'importo corrispondente determinato in relazione al personale valutato in servizio presso la medesima e alle scelte strategiche annualmente definite dalla programmazione dell'ente, tenuto conto dei criteri stabiliti in sede di intesa annuale sull'utilizzo del fondo contrattuale; tale *budget* globale per struttura è finalizzato a corrispondere agli operatori una quota di incentivo basata sulle modalità di applicazione soprariportate. Le quote a favore del personale a rapporto di lavoro a tempo parziale sono proporzionalmente ridotte in relazione alla percentuale del part-time. L'erogazione dell'incentivo in questione avviene in unica soluzione, di norma, entro il mese di agosto dell'anno successivo;

B. produttività strategica: finalizzata ad agevolare il raggiungimento degli obiettivi delle singole Strutture, sulla base della programmazione annuale. Tale quota incentivante è denominata **incentivo strategico** ed è correlata prioritariamente ai seguenti fini:

- conseguire obiettivi aziendali in contesti di particolare criticità operativa in ragione del carico di lavoro richiesto o di soluzioni organizzative funzionali al miglioramento degli indicatori delle performance delle strutture;
- implementare modelli organizzativi o di attività innovative;
- incentivare processi di mobilità, anche temporanea, tra diverse strutture;
- incentivare l'ampliamento dell'offerta delle strutture e l'ampliamento degli orari di apertura relativamente al personale.

L'erogazione dell'incentivo in questione avviene in unica soluzione, nel mese di agosto dell'anno successivo, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi da parte delle Strutture interessate.

3. Le quote di cui al comma 2, lett. A, saranno oggetto di definitiva determinazione in sede di quantificazione, a consuntivo, del fondo di incentivazione disponibile, per effetto dei risparmi che dovessero verificarsi sia sul fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno che sul fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica riferiti al medesimo anno.

Art. 39

Criteria per la corresponsione dei compensi incentivanti ed assegnazione degli obiettivi alle strutture

1. Gli obiettivi incentivati, di cui all'art. 38, assegnati alle strutture in sede di negoziazione di budget, sono individuati all'inizio di ciascun anno entro il primo quadrimestre, con provvedimento della Direzione dell'ARPA. L'assegnazione è riferita sia al personale del comparto sia dell'area dirigenziale.
2. Il Fondo per la *produttività collettiva* è al netto delle quote necessarie a garantire l'erogazione degli incentivi di cui al precedente art. 38, comma 2, lett. B, di cui all'**incentivo strategico**;

[Handwritten signatures and initials]

3. La corresponsione del trattamento incentivante è collegato dal vigente contratto di lavoro ad un sistema di valutazione che attiene:

1. al grado di raggiungimento degli obiettivi (produttività collettiva)
2. all'apporto individuale del dipendente al raggiungimento degli stessi (produttività individuale)
3. alla sussistenza delle condizioni per l'erogazione di premi per agevolare la realizzazione degli obiettivi da parte di singole Strutture (produttività strategica).

4. La tipologia dei compensi individuali, anche cumulabili fra loro, attribuibili a ciascun dipendente, che ne consegue è la seguente:

- a) incentivo base (produttività collettiva)
- b) incentivo integrativo (produttività collettiva su apporto individuale)
- c) incentivo strategico (produttività per agevolare la realizzazione delle strategie della programmazione annuale).

Il fondo di cui al precedente comma 2, detratte le quote necessarie per remunerare le situazioni di disagio del personale chiamato a svolgere prestazioni in settori tecnici con impegno alla reperibilità nei giorni prefestivi e festivi per l'attività di monitoraggio della qualità dei dati della qualità dell'aria o altri casi attualmente non contemplati connessi a processi di riordino dell'amministrazione e/o a esigenze produttive, come previsto dal successivo art. 40, comma 7, è suddiviso in una quota pari all'85% da finalizzare all'incentivo base (produttività collettiva) e in una quota pari al 15% da finalizzare all'incentivo integrativo (produttività collettiva su apporto individuale).

L'incentivo strategico è finanziato con il bilancio dell'ente subordinatamente alla previsione, nel bilancio stesso, dell'incremento del fondo della produttività previsto dall'art. 30, comma 3, lett. c) del C.C.N.L. 19.4.2004 nella misura massima dell'1% del monte salari calcolato secondo i riferimenti indicati nel periodo di vigenza del CCNL.

5. L'incentivo base spetta a tutti i dipendenti, anche a rapporto di lavoro a tempo determinato, in relazione alla categoria d'appartenenza. L'importo viene annualmente determinato e ripartito tra le diverse strutture in relazione al numero dei dipendenti assegnati e alla categoria d'inquadramento degli stessi, secondo i seguenti pesi:

1. Ds	1,2
2. D	1,1
3. C	1,0
4. Bs	0,9
5. B	0,8
6. A	0,7

6. La quota di fondo destinata all'incentivo integrativo viene annualmente determinata e ripartita tra le diverse strutture in relazione al numero dei dipendenti assegnati e alla categoria d'inquadramento degli stessi, secondo i pesi predefiniti al comma 5, e alle scelte strategiche annualmente definite dalla programmazione dell'ente, tenuto conto dei criteri stabiliti in sede di intesa annuale sull'utilizzo del fondo contrattuale. E' attribuita ai dipendenti avuto riguardo alla valutazione dell'apporto individuale degli stessi alla realizzazione dell'obiettivo sulla base del sistema di valutazione che le parti attueranno secondo gli impegni assunti ai sensi dell'art. 36.

7. La quota di incentivo strategico attribuita alle strutture o ai singoli dipendenti direttamente dalla Direzione dell'ARPA per incentivare le situazioni indicate all'art. 36, comma 2, lett. B) viene definita sulla base di specifici atti in relazione ai quali la Direzione dell'ARPA fornisce tempestiva informazione alla RSU e alle OO.SS. in merito alle specifiche motivazioni e modalità di utilizzo della predetta tipologia di incentivo. I compensi da

[Handwritten signatures and initials]

attribuire ai dipendenti coinvolti sono rapportati alla percentuale di orario di lavoro e ai giorni di presenza nell'anno, fatta eccezione per le ferie, infortuni sul lavoro e malattie professionali.

8. La progettualità per la realizzazione degli obiettivi incentivanti assegnati al personale in base al presente articolo fa capo al responsabile della struttura, il quale deve illustrare al personale, in apposite riunioni, una volta approvati dalla Direzione dell'ARPA i piani degli obiettivi incentivati, i contenuti e le azioni da intraprendere per la realizzazione degli stessi e i criteri di attribuzione dell'incentivo integrativo. Della riunione informativa deve essere redatto apposito verbale con le firme dei partecipanti, da trasmettere alla Direzione dell'ARPA e da consegnare in copia al personale coinvolto.
9. La responsabilità in ordine sia alla rendicontazione dello stato di raggiungimento dei risultati connessi a detti obiettivi incentivati, sia per il grado di partecipazione dei singoli operatori, è attribuita al responsabile di ciascun centro di responsabilità, come da articolazione prevista dal documento di *budget*. Il responsabile di ciascun centro di responsabilità comunica, altresì, a ciascun collaboratore l'esito della valutazione, condotta ai sensi dell'art. 34, ai fini della corresponsione dell'incentivo integrativo.

Art. 40

Criteri per la valorizzazione economica dei compensi incentivanti

1. La valutazione finale sul grado di raggiungimento degli obiettivi, cui è legata la produttività collettiva (incentivo base), affidata al Nucleo di Valutazione, viene espressa per ciascun centro di responsabilità attraverso una percentuale nell'intervallo 0-100 a cui associare in termini complessivi e globali il grado di performance del centro nel raggiungimento di tutti gli obiettivi definiti nel budget annuale di ciascuna struttura.
2. La percentuale assegnata dal Nucleo di Valutazione sulla base dell'analisi e verifica complessiva sull'attività del centro di responsabilità si traduce in misura differenziata rispetto ai compensi incentivanti da riconoscere al personale, in relazione al differente grado di responsabilità e di apporto nell'ottenimento della performance complessiva, prevedendo, in caso di performance inferiore al 100%, penalizzazioni via via decrescenti per le seguenti categorie di personale:
 - personale del comparto titolare di posizione organizzativa o di funzioni di coordinamento;
 - altro personale.
3. In base ai criteri di cui al comma 2, vengono applicate le percentuali di cui alla seguente tabella:

Performance (percentuale effettivamente assegnata quale grado di raggiungimento degli obiettivi)		Titolare di P.O. o di funzioni di coordinamento	Altro personale del comparto
Da	A		
95%	100%	100%	100%
90%	94%	100%	100%
85%	89%	100%	100%
80%	84%	+ 13 (*)	100%
75%	79%	+ 12 (*)	+ 18 (*)

70%	74%	+ 11 (*)	+ 15 (*)
65%	69%	+ 10 (*)	+ 15 (*)
60%	64%	+ 10 (*)	+ 15 (*)
55%	59%	+ 9 (*)	+ 14 (*)
50%	54%	+ 8 (*)	+ 11 (*)
45%	49%	+ 6 (*)	+ 9 (*)
40%	44%	+ 5 (*)	+ 8 (*)
35%	39%	+ 4 (*)	+ 7 (*)
30%	34%	+ 3 (*)	+ 6 (*)
0%	30%	0%	0%

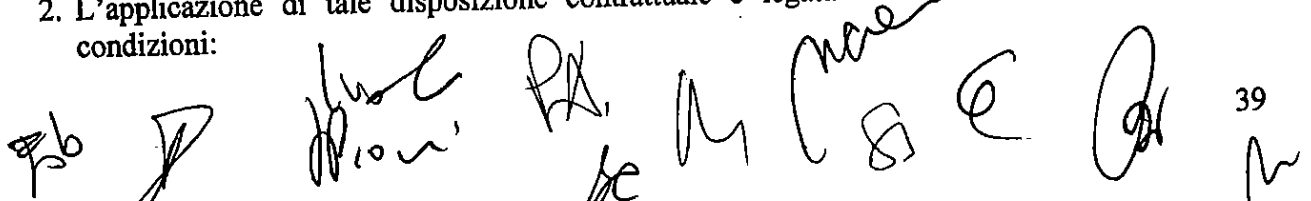
(*) punti percentuali rispetto alla percentuale di performance assegnata.

4. Qualora il Nucleo di Valutazione riscontri che la penalizzazione risultante in uno o più centri di responsabilità sia riconducibile in maniera rilevante ad attività/funzioni per le quali sia minimo od inesistente il concorso delle categorie di personale di cui al comma 2, il Nucleo di Valutazione potrà motivatamente proporre l'incremento delle percentuali di compenso previste per una od entrambe le categorie di personale in questione.
5. Qualora, inoltre, il Nucleo di Valutazione accerti carenze di informazione e comunicazione segnatamente da parte del dirigente responsabile della struttura nei confronti del personale di cui al comma 2, tali da aver influito sulle performance complessive dello stesso, il Nucleo di Valutazione medesimo potrà motivatamente proporre percentuali di assegnazione delle percentuali di compenso alle categorie di cui al citato comma 2 con valori differenti rispetto a quelli riportati nella tabella del precedente comma 3, in modo che la penalizzazione ricada coerentemente sul responsabile della struttura che ha determinato le rilevate carenze.
6. Il valore annuo lordo degli incentivi strategici per le situazioni elencate all'art. 37, comma 2, lett. B), è determinato nell'ambito della sessione annuale della contrattazione integrativa riguardante i criteri di utilizzo del fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio per la qualità delle prestazioni individuali, nell'ambito della quota del Fondo dedicata all'incentivo per progetti strategici.
7. L'incentivo per remunerare situazioni di disagio del personale chiamato a svolgere prestazioni in settori tecnici, non in reperibilità, ma con impegno alla disponibilità nei giorni prefestivi e festivi, ad effettuare turni per un monte ore minimo prestabilito e in fasce orarie definite, per l'attività di monitoraggio dei rilievi della qualità dell'aria e dei dati sull'inquinamento acustico o altri casi attualmente non contemplati connessi a processi di riordino dell'amministrazione e/o a esigenze produttive, sarà negoziato sulla base di appositi verbali d'intesa tra l'ARPA e le OO.SS. Sono fatte salve le intese già raggiunte per l'attività di monitoraggio dei dati della qualità dell'aria e dei rilievi sull'inquinamento acustico, fino ad eventuali diverse determinazioni in materia.

Art. 41

Incremento dell'attività e acquisto di prestazioni integrative

1. Si considerano rientrare in tale tipologia quelle prestazioni richieste dall'ente, ai propri dipendenti, "in via eccezionale e temporanea" ad integrazione dell'attività istituzionale, allo scopo di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in carenza di organico ed impossibilità di ricoprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge in accordo con le equie delle strutture interessate.
2. L'applicazione di tale disposizione contrattuale è legata alla sussistenza delle seguenti condizioni:



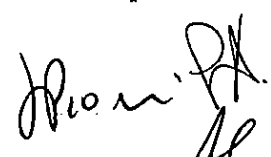






- definizione del regolamento dell'ente;
 - presenza di obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati in sede di definizione di budget;
 - la possibilità di svolgere prestazioni aggiuntive solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati, per i quali vanno prioritariamente utilizzati tutti gli altri strumenti retributivi contrattuali;
 - adesione volontaria del personale;
 - rispetto del principio di fungibilità e della rotazione di tutto il personale che eroga le prestazioni.
3. Per tutti gli altri aspetti e modalità applicative si fa rinvio al regolamento approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 69 del 31 marzo 2009 e sue eventuali modifiche ed integrazioni.

Art. 42

Progressione economica per fasce retributive

1. L'assegnazione delle fasce retributive da parte dell'Azienda ha luogo nel rispetto dei limiti delle risorse esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 10.4.2008 e avuto riguardo ai principi contenuti nell'art. 35 del C.C.N.L. 7.4.1999, così come integrato dall'art. 3 del C.C.N.L. 10.4.2008 dalla data di entrata in vigore di quest'ultimo contratto. Ai fini dell'applicazione delle fasce retributive i livelli economici differenziati B super e D super sono assimilati a categorie.
2. Le parti, annualmente, in sede di contrattazione integrativa individuano, a consuntivo, l'eventuale sussistenza delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 10 ai fini dell'applicazione della progressione economica orizzontale e concordano sui criteri di ripartizione del fondo medesimo destinato a tale istituto fra le varie categorie, livelli economici e profili professionali, nonché sui criteri di partecipazione alle procedure comparative.
3. Il sistema di progressione economica orizzontale deve opportunamente basarsi su un criterio di equilibrio complessivo tra i vari profili professionali compresi nelle diverse categorie. Le risorse individuate nel fondo di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 10.4.2008, sono articolate per le singole categorie (A, B, B super, C, D e D super) in misura percentuale rapportata al valore medio di fascia, in base al numero complessivo dei dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente (i passaggi di fascia avvengono con decorrenza dall'1 gennaio); nell'ambito di ciascuna categoria, le risorse assegnate ai singoli profili professionali e/o ai raggruppamenti di profili sono calcolate in base al numero complessivo di dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Una volta definita l'assegnazione ai diversi profili professionali, si individua il numero complessivo delle fasce retributive, distinte dalla prima alla quinta (sesta per le categorie D e D super), da attribuire proporzionalmente nell'anno considerato.
4. La modalità di accesso alle fasce economiche è quella della procedura comparativa. Tali procedure sono indette dall'ARPA tramite apposito avviso contenente tutti i requisiti che il personale deve possedere per parteciparvi e le modalità di effettuazione. L'avviso è pubblicato per quindici giorni ed è divulgato a tutte le strutture aziendali nonché di esso viene data apposita comunicazione alle OO.SS. e alla R.S.U. L'ammissione alle procedure avviene d'ufficio sulla scorta della verifica della sussistenza dei requisiti indicati al comma 2.
5. Alla procedura comparativa può partecipare il personale dipendente che al primo gennaio dell'anno di riferimento per l'attribuzione della fascia possiede i requisiti stabiliti in base al

comma 2 e che non abbia subito, nel biennio precedente alla selezione, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto.

6. Previa intesa con la delegazione di parte sindacale, verrà adottato apposito regolamento recante la disciplina specifica per applicazione dell'art. 35 del C.C.N.L. 7.4.1999, così come integrato dall'art. 3 del C.C.N.L. 10.4.2008.
7. Solo ed esclusivamente in sede di prima applicazione del regolamento di cui al comma 6 e limitatamente alle progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.2009, è fatto salvo l'accordo tra l'ARPA e le OO.SS. e la RSU, di cui al verbale d'intesa dd. 30 giugno 2006, con riferimento al passaggio dalla fascia 0 alla fascia 1 del personale neo-assunto in ARPA con anzianità di servizio nella pubblica amministrazione di 2 anni per la categoria B e di 3 anni per le categorie C e D, maturata alla fine di ogni anno. Tali passaggi di fascia con decorrenza 1.1.2009 saranno condizionati esclusivamente alla valutazione positiva del Direttore di Dipartimento e/o del Responsabile del Settore e non rientrano nel sistema di suddivisione delle percentuali e di valutazione comparativa determinati ai sensi dei comma 3 e 4.

Art. 43

Indennità per disagio lavorativo

1. Nell'ambito del più generale obiettivo in materia di politica retributiva che tuteli le condizioni di disagio, si dà atto che:
 - l'art. 25 del C.C.N.L. 19.4.2004 ha rideterminato, a decorrere dall'1.1.2002, l'indennità per lavoro notturno (già prevista dall'art. 44, comma 11, del C.C.N.L. 1.9.1995). A decorrere sempre dalla medesima data, è stata anche rideterminata l'indennità per lavoro festivo (già prevista dall'art. 44, comma 12, del C.C.N.L. 1.9.1995);
 - ai fini suindicati, il C.C.N.L. 19.4.2004 ha disposto, dall'1.1.2002, l'incremento del fondo di cui al vigente art. 8 del C.C.N.L. 10.4.2008.
2. Per quanto attiene alle modalità generali applicative delle indennità oggetto del comma 1, al personale non può essere corrisposta più di una indennità festiva nell'arco delle 24 ore del giorno festivo. A tal fine, le parti concordano che per turno festivo intero s'intende quello pari o superiore alle tre ore e per turno festivo ridotto s'intende quello inferiore alle tre ore con un minimo di due. Al personale che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne spetta un'indennità nella misura prevista dal C.C.N.L. per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials on the right.

**Titolo VIII
NORME FINALI**

Art. 44

Validità del C.C.I. e regime transitorio

1. Le parti si danno reciprocamente atto che la sistematizzazione nel presente documento e nei suoi allegati di materie ed istituti contrattuali diversi non pregiudica l'autonomia delle parti nell'ambito della tipologia di relazioni sindacali prevista dalla contrattazione nazionale vigente.
2. Le disposizioni riguardanti i singoli istituti normativi e contrattuali mantengono la loro efficacia fino all'adozione di nuovi regolamenti e disposizioni sulle medesime materie.
3. Le parti si impegnano entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente articolo ad avviare le procedure di concertazione sulle materie previste dal vigente CCNL di cui al sottoriportato elenco:
 - Regolamento attuativo in materia di orario di lavoro
 - Regolamento attuativo della mobilità interna
 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale
 - Regolamento sui criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35 del C.C.N.L. 7.4.1999
 - Regolamento delle procedure di selezione ai fini della progressione verticale
 - Regolamento dei passaggi, all'interno della medesima categoria, tra profili diversi dello stesso livello economico
 - Regolamento sull'affidamento, sulla graduazione e sulla revoca degli incarichi di posizione organizzativa
 - Regolamento sull'affidamento, sulla graduazione e sulla revoca degli incarichi di coordinamento
 - Disciplina del diritto allo studio

PROTOCOLLO D'INTESA PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI DURANTE LE AZIONI DI SCIOPERO DEL PERSONALE DEL COMPARTO SSN

Art. 1

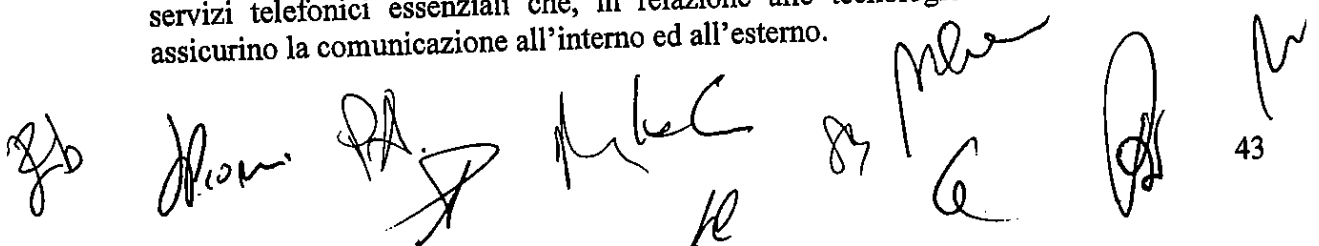
Campo di applicazione e finalità

1. Le norme del presente protocollo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.
2. Le norme contenute nel presente protocollo si applicano a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
3. Il presente protocollo attua, a livello dell'ente, le disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero; a tal fine indica le prestazioni indispensabili che dovranno essere garantite in caso di sciopero e fissa i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

Art.2

Proclamazione dello sciopero

1. In applicazione agli artt. 1 e 2 della legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83 e all'Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del comparto del Servizio sanitario nazionale del 20.9.2001, i servizi da considerarsi essenziali sono i seguenti:
 - **igiene e sanità pubblica:** controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e conseguente attività di vigilanza in campo sanitario e ambientale (acqua, aria, rifiuti e radiazioni ionizzanti);
 - **protezione civile:** attività previste nei piani di protezione civile da svolgere con personale in reperibilità, qualora previste in via ordinaria, anche nei giorni festivi;
 - **gestione e manutenzione di impianti tecnologici:** monitoraggio meteorologico, radar ed elaborazioni di previsioni meteorologiche a scala regionale;
 - **erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento:** attività del servizio del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi in oggetto ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali in coincidenza con le scadenze di legge; tale servizio deve essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i dipendenti dei servizi del personale per l'intera giornata lavorativa e nei gironi compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese;
 - **attività relativa agli adempimenti di cui all'art. 8:** 1 unità di personale della Struttura di gestione delle risorse umane;
 - **attività di supporto logistico:** servizio di portineria sufficiente a garantire l'accesso e servizi telefonici essenziali che, in relazione alle tecnologie utilizzate in Azienda assicurino la comunicazione all'interno ed all'esterno.

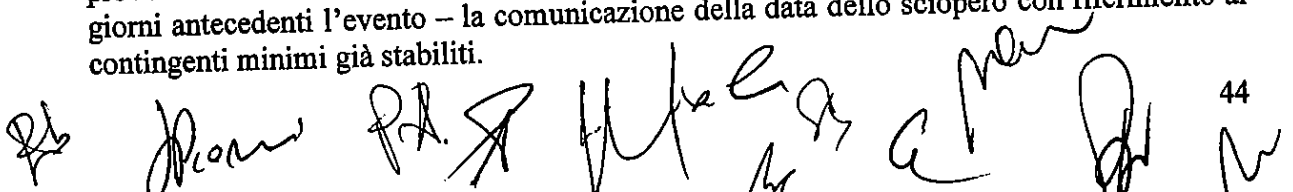


2. Le organizzazioni sindacali e la rappresentanza sindacale unitaria, qualora indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi sopra indicati, sono tenute a darne comunicazione all'ARPA con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le organizzazioni sindacali e la rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori devono darne tempestiva comunicazione all'ARPA. Le comunicazioni di cui al presente comma vanno inoltrate dai soggetti sindacali anche alle Prefetture territorialmente competenti.
3. Nel caso in cui lo sciopero incida sui servizi resi all'utenza, l'ARPA è tenuta a trasmettere, tramite l'Ufficio relazioni con il pubblico, agli organi di stampa ed alle radiotelevisioni di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero, una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene garantita anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero.
4. In osservanza alle disposizioni di cui all'ACN 20.9.2001, i tempi e la durata delle azioni di sciopero sono così articolati:
 - a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzative per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);
 - b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive. Nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non può comunque superare le 24 ore;
 - c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro, si svolgono in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;
 - d) l'intervallo minimo fra un'azione di sciopero e l'altra di ciascuna organizzazione sindacale e rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori è di almeno 12 giorni;
 - e) eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative devono in ogni caso non compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità lavorative, funzionalmente non autonome, ovvero singoli profili professionali. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro.
5. Le azioni di sciopero non saranno effettuate nei seguenti periodi:
 - mese di agosto;
 - nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - nei giorni del giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
6. Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.
7. Per quanto non espressamente richiamato dal presente accordo si fa riferimento all'Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del comparto del Servizio sanitario nazionale del 20.9.2001 e successiva integrazione di cui alla G.U. n. 186 del 9 agosto 2002 e alla legge n. 146/1990 come modificata ed integrata dalla legge n. 83/2000.

Art. 3

Comunicazione della data dello sciopero ai responsabili di struttura

1. A seguito dalla ricezione della comunicazione dell'indizione dello sciopero, da parte del Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri ovvero degli organismi locali delle organizzazioni sindacali, la Struttura di Gestione del Personale provvederà a trasmettere ai responsabili di tutte le strutture interessate – entro i cinque giorni antecedenti l'evento – la comunicazione della data dello sciopero con riferimento ai contingenti minimi già stabiliti.



2. La comunicazione di cui sopra, unitamente a quanto utile per la rilevazione delle adesioni, avviene normalmente mediante posta elettronica. L'informazione in merito alla proclamazione dello sciopero viene, altresì data, all'Ufficio relazioni con il pubblico.

Art. 4

Procedura di attivazione del comando in seguito a proclamazione dello sciopero

1. I dirigenti responsabili/coordinatori di ciascuna articolazione organizzativa dell'ARPA determinano il contingente numerico di presenze da assicurare durante la giornata di sciopero secondo i criteri di cui al successivo articolo 9 e individuano, con il criterio della rotazione del personale, gli operatori che presteranno servizio durante lo sciopero, di cui comunicano i nominativi alla Struttura di Gestione del Personale.
2. La Direzione tecnico-scientifica e la Direzione amministrativa predispongono e comunicano, almeno 5 giorni prima dello sciopero, l'elenco nominativo dei dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili, rispettando la presenza di personale così come prevista nell'allegato accordo che specifica i contingenti minimi, tenuto conto dei nominativi del personale previsto in turno o in servizio nella giornata in cui cade lo sciopero, adottando il criterio della rotazione. Tali elenchi vengono forniti alla Struttura di Gestione del Personale che provvede ad inviarli, possibilmente entro gli stessi termini, alle organizzazioni sindacali locali.
3. La comunicazione al personale comandato in servizio viene effettuata mediante affissione degli elenchi sopra descritti all'interno della struttura di appartenenza e a tutti gli orologi marcatempo presenti in ARPA.
4. La richiesta di sostituzione, all'interno dei contingenti di personale comandato, va presentata ai responsabili della struttura di appartenenza entro 24 ore dalla comunicazione del comando in servizio.
5. In caso di emergenze o sopravvenute modificazioni organizzative aziendali, la Direzione dell'ARPA, a seconda delle necessità, potrà comandare in servizio altro personale, oltre a quello previsto dal presente accordo, dandone comunicazione alle organizzazioni sindacali, entro i cinque giorni precedenti allo sciopero.

Art. 5

Assenze

1. Sono concesse le ferie o i permessi richiesti prima della proclamazione dello sciopero, mentre sono sospesi tutti quelli richiesti dopo la proclamazione dello stesso. Si precisa che non è consentito il recupero orario o eventuali riposi non goduti se non programmati precedentemente alla proclamazione dello sciopero.
2. In caso di malattia il dipendente comandato avvisa tempestivamente il responsabile il quale deve provvedere alla sostituzione.

Art. 6

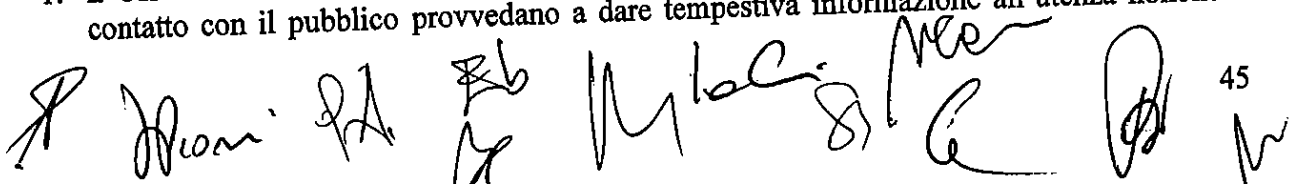
Pronta disponibilità

1. Durante lo sciopero sono attivate le pronte disponibilità normalmente previste. Resta inteso che il dipendente che aderisce allo sciopero non può essere messo in pronta disponibilità.

Art. 7

Informazione

1. L'Ufficio relazioni con il pubblico dovrà monitorare affinché tutte le strutture a diretto contatto con il pubblico provvedano a dare tempestiva informazione all'utenza nonché a

 45

trasmettere agli organi di stampa una comunicazione circa i tempi e le modalità di azione dello sciopero.

Art. 8

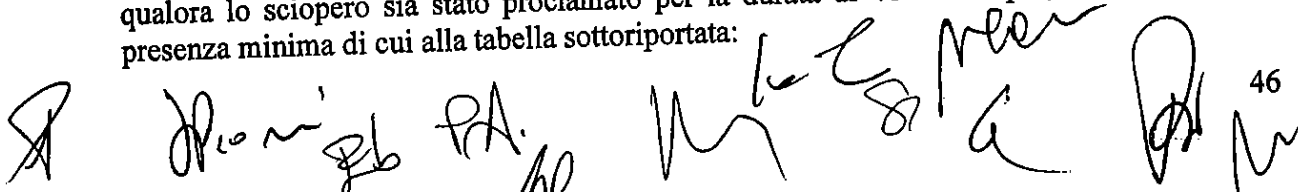
Adempimenti relativi alla comunicazione dei dati di adesione allo sciopero

1. Al fine di consentire la rilevazione dei dati di adesione allo sciopero che l'ARPA è necessariamente tenuta a trasmettere con urgenza al Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, i responsabili delle strutture aziendali sono tenuti a inviare alla Struttura di Gestione del Personale a mezzo fax, entro le ore 12.00 della giornata dello sciopero, l'apposita segnalazione contenente indicazione:
 - del numero dei dipendenti assegnati;
 - del numero degli assenti per sciopero, ancorché pari a zero;
 - il numero degli assenti per altri motivi.
2. I dati numerici richiesti devono essere acquisiti dai responsabili di struttura semplice o complessa da ciascuna unità operativa afferente alla struttura rimessa alla propria responsabilità ed opportunamente verificati prima di essere assemblati e trasmessi, in forma unitaria per singola struttura semplice o complessa, nei termini sopra descritti ed esclusivamente a mezzo fax alla competente Struttura di Gestione del Personale.
3. I responsabili delle strutture sono tenuti a trasmettere, inoltre, unitamente ai dati numerici o, comunque, entro il massimo di 10 giorni dalla data di effettuazione dello sciopero, alla Struttura di Gestione del Personale i nominativi del personale aderente allo sciopero, al fine di consentire i consequenziali provvedimenti di competenza.
4. Al fine di garantire la speditezza e la completezza delle operazioni sopra descritte, che costituiscono un obbligo per l'amministrazione, ogni struttura operativa semplice o complessa è tenuta ad individuare e comunicare al Struttura di Gestione del Personale il nominativo di un referente ed un sostituto del medesimo con il compito di presidiare la raccolta e la comunicazione dei dati richiesti e di fornire gli eventuali chiarimenti.

Art. 9

Determinazione dei contingenti minimi

1. I contingenti minimi di personale, come di seguito definiti, potranno essere rivisti ogni qualvolta le parti lo ritenessero necessario oppure in relazione a parziale o totale riorganizzazione delle strutture, mediante formale e motivata richiesta da evadere entro quindici giorni dal ricevimento della stessa.
2. Al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 1, e di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, per ciascuna Struttura e Dipartimento nel cui ambito rientrano le funzioni individuate nel medesimo art. 2, comma 1, qualora lo sciopero sia stato proclamato per la durata di una giornata o inferiore, sarà garantita la predetta continuità attraverso la pronta disponibilità in base ai contingenti per essa previsti dai vigenti provvedimenti adottati dall'ARPA. Per la Struttura gestione risorse umane il contingente è stabilito in 2 unità, di cui 1 unità del settore stipendi se lo sciopero è proclamato tra il giorno 5 ed il giorno 15 del mese per l'intera giornata lavorativa ed 1 unità del settore giuridico per raccolta dati in ottemperanza agli adempimenti di cui all'art. 8 a prescindere dalla durata dello sciopero. Per il servizio di centralino, il contingente è stabilito in una unità.
3. Al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 1, e di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, per ciascuna Struttura nel cui ambito rientrano le funzioni individuate nel medesimo art. 2, comma 1, qualora lo sciopero sia stato proclamato per la durata di 48 ore in poi, sarà garantita la presenza minima di cui alla tabella sottoriportata:

 46

STRUTTURE	UNITA' DIRIGENZA	UNITA' COMPARTO
SOC - Servizi Territoriali di Trieste	1 unità	1 unità
SOC - Servizi Territoriali di Gorizia	1 unità	1 unità
SOC - Servizi Territoriali di Udine	1 unità	1 unità
SOC - Servizi Territoriali di Pordenone	1 unità	1 unità
Laboratorio Unico Multisito - SOS Laboratorio di Udine	1 unità	1 unità
OSMER	nessuna unità	2 unità
Settore gestione risorse umane	Nessuna unità	2 unità (di cui 1 unità settore stipendi se lo sciopero è proclamato tra il giorno 5 ed il giorno 15 del mese per l'intera giornata lavorativa ed 1 unità settore giuridico per raccolta dati in ottemperanza agli adempimenti di cui all'art. 8.
Servizio centralino	Nessuna unità	1 unità

Art. 10

Procedure di raffreddamento e di conciliazione

1. In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono espletate le procedure di conciliazione di cui commi seguenti.
2. Il soggetto cui competono le procedure di conciliazione è il Prefetto della Provincia territorialmente competente.
 1. Il Prefetto entro un termine di tre giorni lavorativi, decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto.
 2. Il Prefetto può chiedere alle OO.SS. e all'ARPA notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000.
 3. Il tentativo si considera altresì espletato ove il Prefetto non abbia provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito al precedente comma 3.
 4. Il periodo complessivo della procedura conciliativa ha una durata totale non superiore a 10 giorni.
 5. Del tentativo di conciliazione viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di Garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato che non costituisce


47





forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

6. Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale, qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000. Ciò, anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.
7. Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.
8. In caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedure di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui all'art. 2, comma 5.

Art. 11 Sanzioni

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge n. 146/1990 e della legge n. 83/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute nel presente protocollo d'intesa, si applicano gli artt. 4 e 6 delle predette leggi.



83

48

CODICE DI DISCIPLINA

**(ESTRATTO DAI
CCNL 1.9.1995, CCNL 19.4.2004 e CCNL 10.4.2008)**

Art. 1

Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato.
2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti secondo quanto previsto dall'art. 24 della legge 7 agosto 1990 n. 241. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato;
 - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'ente nonché attuare le disposizioni dei medesimi in ordine al D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445 in tema di autocertificazione;
 - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile del servizio;
 - f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - g) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al servizio e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possono ritardare il recupero psico-fisico;
 - h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'ente per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'ente da parte del personale e rispettare le disposizioni che regolano l'accesso in locali non aperti al pubblico da parte di persone estranee;
- n) comunicare all'ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso alla struttura di appartenenza ed inviare il certificato medico, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

Art. 2

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi richiamati nel precedente articolo, danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni previo procedimento disciplinare:
 - rimprovero verbale;
 - rimprovero scritto (censura);
 - multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
 - sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - licenziamento con preavviso;
 - licenziamento senza preavviso.
2. L'ente, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito – da effettuarsi tempestivamente e comunque entro 20 giorni da quando l'ufficio istruttore che, secondo l'ordinamento dell'ente è tenuto alla contestazione, è venuto a conoscenza del fatto – e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
3. Nel caso in cui, ai sensi dell'art. 55, comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il dirigente responsabile della struttura, dandone contestuale comunicazione all'interessato, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. Tale ufficio deve procedere alla contestazione entro i venti giorni successivi dalla data della lettera di comunicazione. In ogni caso qualora non sia rispettato il termine di dieci giorni per la comunicazione all'ufficio competente si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione stessa.
4. Qualora invece emerga nel corso del procedimento e, quindi, dopo la contestazione che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura questi, entro cinque giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio con la partecipazione degli atti.

50

5. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni.

6. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile rispetto dei termini previsti dal comma 3.

7. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

8. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 30, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso articolo, anche per le infrazioni citate al comma 7, lett. c) del medesimo. Quando lo stesso ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

10. Sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.

11. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001.

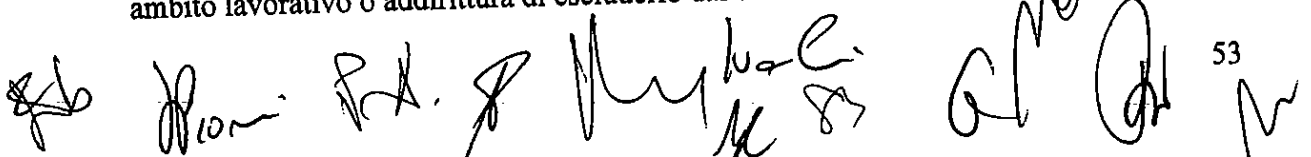
Art. 3 Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste, rispettivamente, ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione di cui all'art. 37, comma 2 lett. c) del C.C.N.L. stipulato il 20.9.2001 si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
 - b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300 del 1970;
 - f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;
 - g) violazione di doveri di comportamento non compresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o terzi.
5. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.
6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
 - c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o terzi;
 - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
 - e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa; comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;
 - g) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
 - h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, secondo quanto previsto dall'art. 1 della legge 300 del 1970;
 - i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
 - j) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'ente, agli utenti o terzi.

fb P. A. 10 52

7. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:
- recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste allo stesso comma presentino caratteri di particolare gravità;
 - assenza ingiustificata dal servizio oltre dieci giorni e fino a quindici giorni;
 - occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'ente o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
 - insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
 - esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
 - fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
 - alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
 - violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'ente, agli utenti o terzi;
8. Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) del C.C.N.L.I. 20.09.2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.
9. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
- recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);
 - recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);
 - ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure di cui all'art. 18 del C.C.N.L. 20.9.2001, commi 2 e 3 lett. c), in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
 - mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
 - continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;



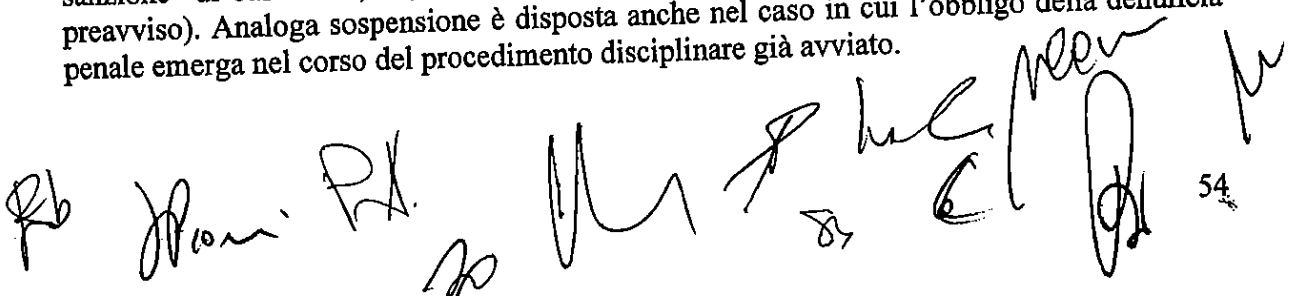
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.
10. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
 - d) commissione in genere – anche nei confronti di terzi – di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - e) condanna passata in giudicato:
 1. per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4-*septies* della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni;
 2. quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97;
 - f) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.
11. Le mancanze non espressamente richiamate nei commi da 6 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti nei commi da 1 a 3, facendosi riferimento ai principi da essi desumibili quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 28 del C.C.N.L. 1 settembre 1995 come modificato dal presente C.C.N.L., nonché al tipo e alla misura delle sanzioni.
12. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

Art. 4

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art. 13, comma 8, lett. f) del CCNL 19.4.2004 (licenziamento senza preavviso). Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.



54

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
3. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001, in linea generale, il procedimento disciplinare sospeso secondo quanto previsto dal presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 13, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. b) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.
6. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
7. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento, prima del dibattimento, ai sensi dell'art. 129 c.p.p., pronunciata con la formula "perché il fatto non sussiste", ovvero "perché l'imputato non lo ha commesso" si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali non vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni".
8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge n. 97 del 2001.
9. Il dipendente licenziato secondo quanto previsto dall'art. 13, comma 7, lett. h) e comma 8, lett. b) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.
10. Il dipendente riammesso secondo quanto previsto dal comma 9, è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Art. 5
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. L'ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento *ex art. 13 commi 7 e 8*.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dall'art. 15, comma 1 lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) e comma 4-*septies*, della legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni.
5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 14 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso secondo quanto previsto dai commi da 1 a 5 del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b), del C.C.N.L.I. 20.9.2001, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, secondo quanto previsto dal medesimo art. 14, comma 6, secondo periodo, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 e 8 dell'art. 13 (codice disciplinare) del CCNL del 19 aprile 2004, l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti

[Handwritten signatures and initials]

motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale.

ART. 6

(Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare)

1. L'ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.



Handwritten signatures and initials:
RA, Mani, RB, c/c, Man, SA, E, RB, M