



ENTE IDRICO CAMPANO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2019-2021
(art. 8 del CCNL del 21 maggio 2018)

CCDI sottoscritto da

Delegazione Trattante di parte pubblica

prof. ing. Vincenzo Belgiorno - Presidente

ing. Francesco Petrosino - Componente

dott. Raffaele Ricciardi - Componente con funzioni di Segretario

Organizzazioni Sindacali Territoriali

Salvatore Tinto - FP- CGIL

Biagio Prezioso - FP - CSL

Nicola di Donna - UIL - FPL

RSU delle disciolte Gestioni Commissariali

ing. Assunta Gonnella - Calore Irpino

geom. Nicodemo Zavaglia - Sele.

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names.

Tra le parti che compongono la Delegazione Trattante si conviene e si stipula quanto segue:

TITOLO I
Premesse

Art. 1
Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art. 40, comma 1, del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i., che statuisce: "*La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali*", richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, indicando quali principali i seguenti riferimenti e principi:

a) l'art. 3, del Titolo II del CCNL 21 maggio 2018 del Comparto Funzioni locali, precisa che il sistema della relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti

b) le relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, si articolano nei modelli relazionali di **partecipazione e contrattazione integrativa** anche di livello territoriale (art. 9 del CCNL 21 maggio 2018):

– la partecipazione è finalizzata attraverso l'informazione, il confronto e gli organismi paritetici di partecipazione ad istaurare forme costruttive di dialogo tra le parti su atti e decisioni di valenza generale degli enti in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro;

– la contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti e può essere oggetto di successive interpretazioni autentiche anche a richiesta di una delle parti con le procedure dell'art. 8 del CCNL 21 maggio 2018.

2. Fermi restando gli obblighi di informazione e confronto previsti dagli artt. 4 e 5 del CCNL 21 maggio 2018, oggetto della contrattazione collettiva integrativa sono le materie indicate all'art. 7 dello stesso CCNL 2018; essa si svolge nel rispetto delle procedure di legge e dal CCNL tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale.

3. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello dall'art. 7. 4 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 2

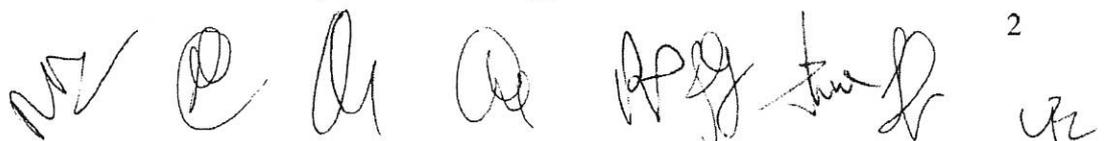
Oggetto, durata, decorrenza del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si richiama ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e alle disposizioni normative di lavoro in vigore e si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente Idrico Campano, anche distaccato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei dirigenti.

2. Il presente contratto decentrato è suscettibile di revisione annuale ed ha efficacia a far data dal 1 gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2021 con effetto dalla data della sua sottoscrizione, salvo diverse prescrizioni espressamente previste per specifici istituti.

3. Il presente contratto non può essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali, dalle norme di legge in materia e da quanto previsto dal vigente regolamento per l'organizzazione degli Uffici e dei servizi approvato con Deliberazione del Comitato Esecutivo 9 gennaio 2019, n. 2.

4. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.



2

Art. 3

Tempi e procedure per la sottoscrizione dei contratti decentrati integrativi - Efficacia

1. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello dall'art. 7 del CCNL 21 maggio 2018, da trattarsi in un'unica sessione negoziale.
2. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e dal presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione.
3. Il contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21 maggio 2018 sia firmato dalle parti contraenti secondo il procedimento ivi indicato.
4. Durante il periodo in cui si svolge il confronto si applica la clausola di raffreddamento prevista dall'art. 10 del CCNL 21 maggio 2018.
5. Poiché nella fattispecie la RSU dell'EIC unitaria non è stata ancora costituita il CCDI viene sottoscritto dalle RSU elette nelle disciolte gestioni Commissariali "Calore Irpino" e "Sele", a cui si aggiungono i rappresentanti designati dal personale delle altre disciolte gestioni commissariali (Napoli Volturno e Sarnese Vesuviano) oltre che dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, nelle more di eventuali nuove elezioni della RSU.
6. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale unitamente alla relazione tecnico-illustrativa, alla relazione tecnico-finanziaria, del verbale del Collegio dei Revisori dei Conti e della deliberazione di autorizzazione alla stipula definitiva del contratto.
7. Il predetto testo contrattuale è, altresì, trasmesso al CNEL.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
3. Durante il periodo di esame della clausola sottoposta ad interpretazione, l'applicazione della stessa rimane sospesa.

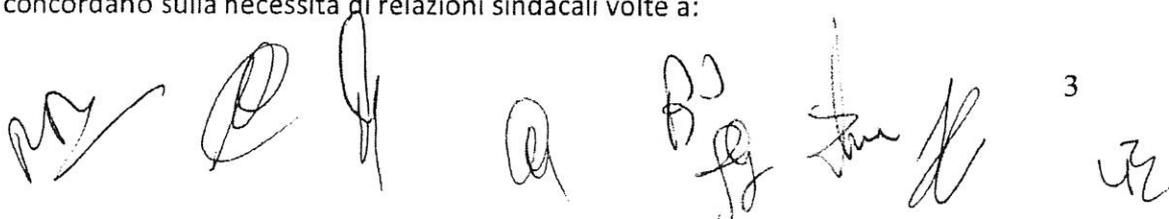
TITOLO II

Relazioni sindacali

Art. 5

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti in materia di organizzazione, incentivando l'impegno e la qualità della performance.
2. Le parti stipulano il CCDI utilizzano le risorse di cui agli artt. 67 e 68 del CCNL 21 maggio 2018, nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti in materia.
3. Le parti concordano sulla necessità di relazioni sindacali volte a:



3

- sviluppare il flusso informativo al fine della costruzione di un sistema che favorisca la partecipazione e sia orientato alla prevenzione dei conflitti;
- promuovere concretamente l'innovazione organizzativa dell'Ente nel suo complesso;
- fornire in modo sistematico informazione relativa alla gestione del personale e all'organizzazione degli uffici.

4. Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.

5. Per ogni riunione deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative assunte.

Art. 6

Diritto di informazione e bacheca sindacale

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Ente provvederà a predisporre, nella sede centrale ed in quelle distrettuali, in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, entro 6 mesi dalla stipula del presente contratto.

2. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Ente sono effettuate a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

TITOLO III

Disposizioni diverse

Art. 7

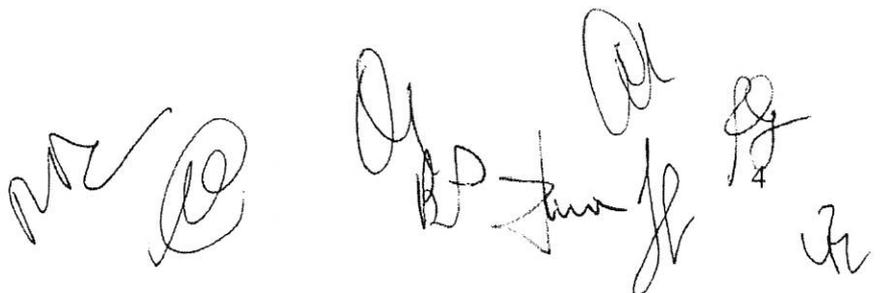
Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. A tal fine l'Ente destina una quota annua non inferiore all'1% del monte salari risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio per il finanziamento delle attività di formazione.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove la partecipazione del personale a:
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, nelle materie oggetto delle competenze dell'Ente, organizzati da Enti o soggetti specializzati;
- partecipazione a conferenze e convegni;
- organizzazione di corsi aperti alla partecipazione di tutto il personale.

4. La disciplina di cui ai commi precedenti dovrà essere attuata anche mediante la stesura di un piano annuale per la formazione, predisposto dai Responsabili distrettuali, previo confronto con la parte sindacale, di concerto con il responsabile del Settore Risorse Umane, sentito il Direttore Generale, che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.



Art.8

Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14 settembre 2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9 maggio 2006.
2. La durata della pausa potrà avere una durata massima di 60 minuti.

Art.9

Orario di lavoro straordinario

1. L'Ente comunica, sulla base di previsioni annuali, alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, nei limiti previsti dalla vigente normativa.
2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del dirigente e deve essere debitamente motivata. Alla prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa e/o, a richiesta del dipendente, la possibilità che le ore di straordinario confluiscono nella banca ore di cui al successivo articolo 10.

Art. 10

Banca delle Ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire di permessi retribuiti come derivanti dalla compensazione delle prestazioni di lavoro straordinario non retribuite, è istituita la "Banca delle Ore", con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel "conto ore" confluiscono le ore di prestazione di lavoro effettuate oltre l'orario stabilito su espressa autorizzazione del dirigente e nei limiti di 180 ore annue, su espressa autorizzazione del dirigente.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore:
 - come permessi compensativi;
 - per necessità personali e familiari;
 - per il recupero di ritardi o permessi brevi;nei limiti di quanto previsto dal CCNL e previa autorizzazione del dirigente.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art. 11

Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore

1. Ai fini della eventuale fruizione delle ferie ad ore, sono stabiliti i seguenti monte ore annuali:
 - a) 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018.
2. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, i monte ore sono riproporzionati, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
3. Qualora le ferie siano fruite per l'intera giornata si determina una decurtazione dei monte ore di cui al comma 2, pari all'orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata.

4. Per garantire il recupero psico-fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20 giorni interi, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su cinque giorni.

Art. 12

Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie;
 - queste ultime sono quantificate in 20 giorni;
 - le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'Ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
11. La materia di cui agli artt. 9, 10, 11 e 12 è oggetto di un apposito Regolamento di dettaglio accluso al presente CCDI.

Art. 13

Nuovi profili professionali

1. A seguito di innovazione e cambiamenti degli assetti organizzativi, le parti recepiscono i nuovi profili professionali non previsti nelle declaratorie allegate al CCNL 31 marzo 1999 ed introdotti dal nuovo CCNL.



Art. 14

Norma di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1. In attuazione dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Funzioni Locali, viene garantita la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, con particolare riferimento alle attività c.d. di *front - office*.

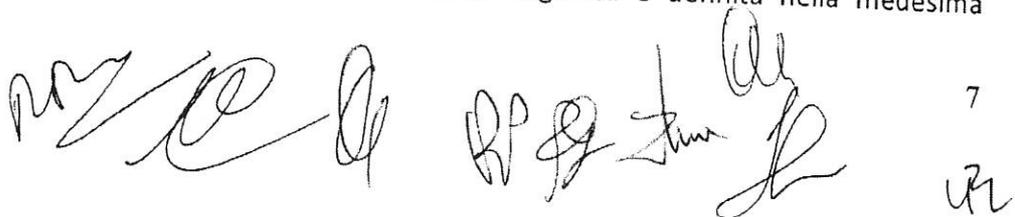
TITOLO IV

Costituzione ed utilizzo fondo delle risorse decentrate

Art. 15

Risorse per la contrattazione decentrata

1. A norma dell'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018, il fondo destinato alle politiche dello sviluppo delle risorse umane e della produttività è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili relative all'anno 2019, secondo le indicazioni dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL 2018, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dal presente CCDI, sono determinate in questa sede.
3. La disciplina applicativa è finalizzata al miglioramento delle performance del personale non dirigente e subordinata alle condizioni essenziali e legittimanti di seguito indicate:
 - a) elaborazione di progetti che dimostrino l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;
 - b) risultati che possono essere conseguiti tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - c) incentivazione della performance del personale direttamente interessato e coinvolto;
 - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
 - e) garanzia che le risorse siano rese disponibili, nella loro definitività, a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato, fatte salve verifiche e ritorsioni intermedi.
4. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie non possono essere utilizzate per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio nell'anno corrente e, pertanto, costituiranno economia del Fondo secondo il vigente CCNL.
5. La validità del presente accordo è prorogata fino alla stipula dell'accordo successivo nei limiti delle quantificazioni ivi previste per cui non può esserci soluzione di continuità del salario accessorio spettante in applicazione delle regole di utilizzo valide ed efficaci indicate nel CCDI.
6. In ragione di quanto premesso, detto fondo viene costituito secondo la disciplina prevista dall'art. 67 del CCNL del 21 maggio 2018:
 - In via generale, essendo un ente neo-costituito, il fondo per le risorse decentrate è stato determinato, tenendo conto delle regole dei CCNL di comparto succedutosi nel corso degli anni avendo come punto di partenza l'art. 15 del CCNL 1 aprile 1999 del comparto del personale non dirigente delle Regioni e delle Autonomie Locali nonché, in misura comparativa, Enti pubblici la cui missione istituzionale è analoga e la cui dotazione organica è definita nella medesima dimensione;



• in modo più dettagliato le parti convengono che essendo l'EIC un Ente di nuova costituzione - i cui contratti di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato, in applicazione della Legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15 (la quale ha disposto il trasferimento a titolo definitivo del personale delle gestioni commissariali delle ex AATO) sono stati sottoscritti il 1 gennaio 2019 - ed atteso che non vi è una norma cogente che prevede la modalità di costituzione iniziale del fondo per la casistica *de qua* si conviene di procedere, così come indicato dall'ARAN, in risposta ad un quesito.

L'ARAN con il parere RAL 061 ha indicato la seguente interpretazione applicativa della vigente normativa:

"Dobbiamo rilevare che la disciplina dei contratti collettivi di lavoro del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali non ha individuato una regolamentazione specifica per la costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo del personale negli enti di nuova istituzione.

Il problema, quindi, a nostro avviso, deve essere affrontato e risolto secondo le comuni regole della correttezza e della buona fede, facendo affidamento sulla ragionevolezza e sulla sostenibilità della soluzione adottata."

A tal fine le parti ritengono che un criterio guida possa essere rinvenuto nell'art. 15, comma 5, del CCNL 1 aprile 1999, laddove viene sancito che, in presenza di aumenti della dotazione organica, le risorse del fondo dello stesso art. 15, possano essere incrementate in misura congrua.

Ne consegue, in via analogica, che il caso dell'Ente di nuova istituzione possa essere considerato come equivalente al caso dell'ente che incrementa la dotazione organica.

Infatti, l'EIC, giusta Deliberazione 4 dicembre 2018 n. 9 del Comitato Esecutivo, ha provveduto ad approvare il Piano triennale di fabbisogno del Personale 2019/2021 nell'ambito del quale ha previsto la dotazione organica.

Detta dotazione prevede sia la provvista dotazionale attuale che ammonta a 34 unità sia il potenziamento, nel biennio di riferimento, dell'organico sino alla concorrenza di 50 unità cui va aggiunta la figura del Direttore Generale.

E' indispensabile connotare in modo condiviso il concetto di "congruità" per stabilire l'ammontare delle risorse del fondo.

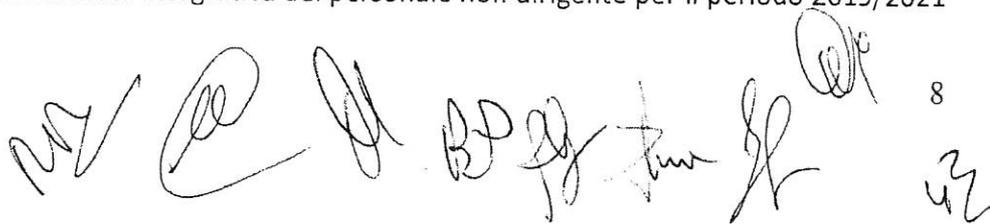
Per tale finalità vanno presi a confronto un insieme di enti di equivalente livello organizzativo, come dotazione organica di personale, ricavandone, dalla analisi della consistenza dei fondi degli enti medesimi, un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento.

Sull'argomento le parti prendono atto che la stessa Ragioneria Generale dello Stato, nello studio pubblicato avente ad oggetto: *"Le risultanze delle indagini svolte dai servizi ispettivi di finanza pubblica in materia di spese di personale del comparto Regioni ed Enti locali"* con particolare riferimento agli oneri della contrattazione decentrata in relazione all'incremento per aumento della dotazione organica di cui all'art. 15, comma 5, di cui sopra, evidenzia che per l'incremento del fondo è necessaria la contemporanea sussistenza di due precise condizioni:

- a) aumento del numero complessivo dei posti di dotazione organico dell'ente;
- b) assunzione di nuovo personale sui posti di nuova istituzione.

Per il calcolo delle risorse, ai sensi dell'art. 15 comma 5, l'Aran precisa nel caso di incremento della dotazione organica con nuovi assunti l'importo sarà pari al numero dei nuovi assunti (relativamente ai posti in aumento) moltiplicato il valore medio pro-capite annuale delle risorse decentrate stabili disponibile nell'Ente per il personale correlato alla dotazione organica vigente prima dell'incremento della stessa.

Alla luce dei criteri descritti, visti gli indirizzi forniti alla Delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per il periodo 2019/2021

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'M', a circular mark, and several other illegible signatures. To the right of the signatures, the number '8' is written, and below it, the number '42' is written.

e vista la determinazione del Direttore Generale n. ___/2019 csi conviene che l'ammontare del fondo consolidato delle risorse decentrate per l'anno 2019 è pari a € 350.816,06.

7. Una parte delle risorse di cui al punto 6 pari ad € 214.816,06 assume destinazione vincolata. Pertanto, le parti prendono atto che la suddetta quota di € 214.816,06 del fondo per le risorse decentrate è destinata a finanziare i seguenti istituti "stabili":

a) € 186.355,06 per la progressione economica nella categorie secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31 marzo 1999 (lett. b), comma 2, art. 17). Il fondo PEO è, pertanto, destinato a finanziare le progressioni in primo luogo negli anni 2019 e 2020 nonché negli anni successivi.

Le procedure per l'assegnazione sono indicate nel successivo art. 18. La percentuale di progressione per l'anno 2019 è fissata nel 70% del personale ascritto alla relativa categoria (B, C e D). Per l'anno 2020 si provvederà, in costanza di procedure, ad assegnare, ricorrendone le condizioni, il 70% della restante parte che non ha avuto accesso nell'anno 2019.

Il riconoscimento è a valere dal 1 gennaio delle rispettive annualità (2019 e 2020) a prescindere dalla data di conclusione della procedura.

Per garantire l'omogeneità delle valutazioni si procederà ad applicare le percentuali per categoria e su base distrettuale intendendo con questa espressione i contingenti originari successivamente trasferiti [9 (n. 7 "D", n. 2 "C") ex AATO Calore Irpino, 5 (n. 2 "D", n. 2 "C", n. 1 "B") ex AATO Napoli Volturno, 10 (n. 5 "D", n. 5 "C") ex AATO Sarnese Vesuviano, 10 (n. 5 "D", n. 5 "C") ex AATO Sele].

Ai sensi dell'art. 34, comma 4, del CCNL del 22 gennaio 2004, gli importi fruiti per progressione economica orizzontale del personale cessato dal servizio per qualsiasi causa, saranno riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni.

b) € 27.180,12 per il finanziamento indennità di comparto (art. 33 CCNL del 22 gennaio 2004) nella misura di cui allo stesso articolo 33, comma 4, lett. c).;

c) € 1.280,88 per assegni *ad personam* e salario di anzianità di cui al CCNL 1 aprile 2004.

Dedotte le quote destinate a finanziare i predetti istituti "stabili", le restanti risorse disponibili per un importo pari a € 136.000,00 vengono utilizzate per compensare gli istituti che compongono la parte variabile e precisamente:

Indennità per specifiche responsabilità:	€ 65.000,00
Ciclo performance organizzativa ed individuale	€ 40.000,00
Indennità per condizioni di lavoro (art. 70 bis) e indennità maneggio valori	€ 11.000,00
Indennità welfare integrativo	€ 20.000,00

Art. 16

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti dell'Ente nel periodo di validità del presente contratto, vengono concordati gli strumenti di premialità di cui all'articolo precedente
2. I compensi diretti, in particolare, ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d."produttività") istituito per il quale si ricorre all'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione previsto nell'allegato Regolamento che forma parte integrante e sostanziale di tale CCDI..



Art. 17

Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

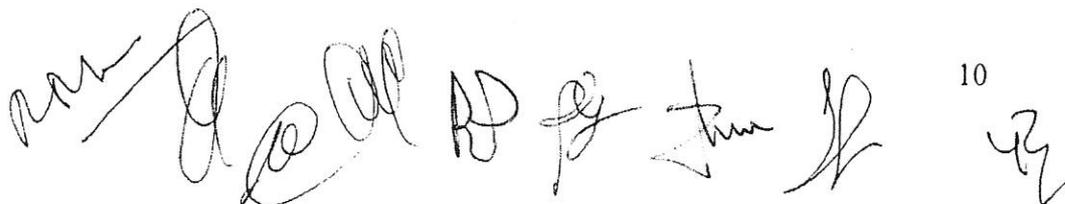
Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui ai precedenti articoli, secondo i seguenti criteri generali:

- corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare processi decisionali;
- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di indirizzo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività e di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
- le risorse - attraverso la regolamentazione allegata a questo CCDI di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione così come contemplato dal vigente Regolamento per l'organizzazione degli Uffici e dei Servizi (Performance) - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni ove - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Ente, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali e di erogazione di servizi nonché al miglioramento quali/quantitativo dell'organizzazione, dei servizi medesimi e delle funzioni attribuite;
- il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

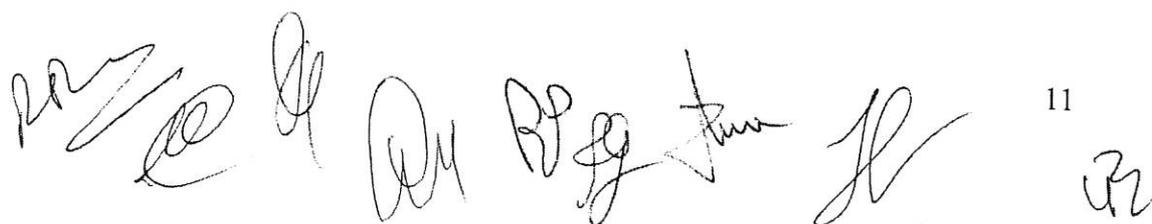
- a) programmazione, pianificazione strategica da parte dell'Ente;
 - b) programmazione operativa e gestionale;
 - c) definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - d) predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - e) monitoraggio e confronto periodico;
 - f) verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - g) controlli e validazione sui risultati;
 - h) conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - i) esame dei giudizi in contraddittorio;
- la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
 - raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti;
 - qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - il sistema di misurazione e valutazione vigente si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.



Art. 18

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Le progressioni economiche all'interno della categoria costituiscono elemento di premialità della prestazione lavorativa, così come indicato al titolo III del D. Lgs. n. 150/2009 e pertanto devono essere riconosciute in modo selettivo alla quota di dipendenti definita da questo CCDI ed in ogni caso non contestualmente alla generalità del personale, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione sulla base dell'apposito Regolamento.
2. Ai sensi dell'art. 34 del CCNL del 22 gennaio 2004 i compensi derivanti dal beneficio della progressione economica orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo delle risorse stabili.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle tre categorie con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel CCNL.
Le ulteriori posizioni all'interno delle diverse categorie, introdotte dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, si intendono automaticamente recepite nel presente contratto decentrato.
4. Le progressioni economiche orizzontali sono attivate mediante selezione, a seguito di avviso, a cui i dipendenti interessati potranno partecipare inoltrando, entro e non oltre 10 gg. dalla pubblicazione del precitato avviso, apposita istanza.
5. Possono partecipare alla selezione tutti i dipendenti a tempo indeterminato in possesso, nell'anno di riferimento della selezione, dei seguenti requisiti soggettivi:
 - a) aver maturato una anzianità di almeno due anni nella posizione economica immediatamente inferiore a quella messa a selezione;
 - b) non aver usufruito di un periodo di aspettativa per motivi familiari complessivamente superiore a tre mesi, ovvero che non risulti assente per malattia per un periodo superiore a mesi tre, fatte salve le gravi patologie di cui all'art. 21-comma 7-bis - del CCNL 6 luglio 1995; comunque il cumulo di entrambi i periodi di assenza non dovrà superare i quattro mesi. Per i periodi inferiori sarà tenuto conto in sede di valutazione;
 - c) non essere stato oggetto di provvedimento disciplinare definitivo, con esclusione del rimprovero verbale;
 - d) aver ottenuto per ciascuno degli anni di cui alla precedente lett. a) una valutazione non negativa espressa dai soggetti a ciò deputati.
6. I punteggi massimi da assegnare ai fini della progressione economica orizzontale, tenuto conto dei criteri di cui all'art. 5 del CCNL del 31 marzo 1999, saranno attribuiti dai titolari di detto potere nelle strutture burocratiche delle disciolte ex AATO per il periodo richiesto ai fini del riconoscimento del beneficio sulla base di specifiche schede, debitamente sottoscritte da ciascun dipendente, nelle quali saranno descritti i fattori ed il loro grado di valutazione, nonché le eventuali osservazioni dell'interessato da esprimere entro cinque giorni dalla richiesta, e quindi sottoposte al Direttore Generale dell'EIC che ne prenderà atto formando la relativa graduatoria da sottoporre al giudizio del NdV.
7. Il NdV acquisiti gli atti e sulla base delle informazioni, eserciterà le funzioni ad esso assegnate dal relativo Regolamento che ne disciplina il funzionamento.
8. Le singole graduatorie finali per categoria saranno approvate con provvedimento del Direttore Generale ed informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1 aprile 1999.



9. A parità di punteggio finale si avrà riguardo al servizio prestato nella posizione economica di assegnazione, in caso di ulteriore parità si avrà riguardo all'anzianità di servizio complessivamente prestata e, da ultimo, alla maggiore età.

Art. 19

Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha la funzione di allineare progressivamente la retribuzione complessiva del personale del comparto delle Funzioni Locali con quella del restante personale pubblico.
2. Ha carattere di generalità e natura fissa secondo la tabella D del CCNL del 22 gennaio 2004, viene corrisposta per dodici mensilità e le corrispondenti somme vengono prelevate dalle risorse stabili del fondo di cui all'art. 9 del presente contratto.

Art. 20

Posizioni organizzative

Così come definito dal CCNL in data 2 maggio 2018, le parti riconoscono all'istituto importanza rilevante sia all'interno di uno schema organizzativo teso a costituire uno strumento di beneficio e funzionalità dell'Ente. La materia è oggetto di apposita regolamentazione acclusa al presente CCDI per formarne parte integrale sostanziale e sulla base dei principi fissati nel successivo art. 21.

Art. 21

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo di 3 anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Per il conferimento degli incarichi si terrà conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti, di norma, dal personale della categoria D.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza

Art. 22

Indennità per specifiche responsabilità

1. Limitatamente al personale inquadrato nelle categorie B, C e D non incaricato di posizione organizzativa può essere attribuita una indennità per specifiche responsabilità, su incarico del dirigente, come previsto dall'art. 70 quinquies del CCNL 2018 fino ad un importo annuo massimo di Euro 3.000,00 annui lordi per 12 mensilità.



Essa può essere corrisposta:

a) al personale inquadrato nella categoria "D", non titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, formalmente incaricato dal Direttore, di funzioni di responsabilità di coordinamento di Servizi o Uffici o Gruppi di lavoro, in rapporto al grado di responsabilità relativamente alla estensione, complessità e rilevanza dell'incarico ed al periodo di effettivo esercizio della specifica responsabilità in questione;

b) al personale inquadrato nella categoria "B", "C", formalmente incaricato, di funzioni di responsabilità e/o di coordinamento e/o controllo di Gruppi di lavoro o di Nuclei operativi, in rapporto al grado di responsabilità relativamente alla estensione, complessità e rilevanza dell'incarico ed al periodo di *effettivo* esercizio della specifica responsabilità in questione.

2. Tale indennità è quantificata annualmente con determinazione entro il mese di marzo con determinazione del Direttore Generale, sentito il NIV, nell'ambito delle risorse disponibili ed attribuita al personale delle suddette categorie che non abbiano demeritato nella valutazione dell'anno precedente, tenendo conto del grado rivestito, delle funzioni e delle specifiche responsabilità attribuite con atto formale del Direttore e/o dal relativo Responsabile di servizio.

3. Per l'anno 2019 si determina in **Euro 65.000,00** l'ammontare del fondo a ciò destinato.

TITOLO V

Indennità condizioni di lavoro

Art. 23

Indennità condizioni di lavoro

1. Il Direttore Generale, sentiti i Dirigenti, prevede "indennità per condizioni di lavoro" destinate a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

2. Le indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura delle indennità di cui al comma 1 è definita in questa sede in **Euro 11.000,00** (Euro 8.000,00 per condizioni di lavoro e Euro 3.000,00 per maneggio valori) ed è attribuita sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

Modalità di pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento

a) indice di rischio basso (peso causale 0)

b) indice di rischio medio (peso causale 4)

c) indice di rischio alto (peso causale 5)

d) indice di rischio molto alto (peso causale 6)

Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto
a) gestione cassa, economo (peso causale 1)

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

- a) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front - office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 3);
- b) disagio connesso ai frequenti spostamenti con l'auto di servizio (peso causale 4);
- c) impossibilità a programmare l'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 5);
- d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 6).

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto
Pesatura	0	4	5	6
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Gestione cassa economo		
Pesatura	0	1		
Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D
Pesatura	3	4	5	6

Criteria per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
Da 1 a 2	€ 2,50
Da 3 a 5	€ 4,50
>6	€ 7,50

Art. 24

Compensi per finalità valutabili connesse alla produttività individuale e collettiva

(Art 68 comma b CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 68, comma a e b, del CCNL 21 maggio 2018, l'attribuzione dei compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali/quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. Al fine di erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di


14

costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31 marzo 1999 (lett. a), comma 2, art. 17) vengono destinate risorse, per l'anno 2019, per un totale di Euro 40.000,00.

3. L'intera materia è oggetto di apposita regolamentazione che costituisce parte integrante e sostanziale di questo CCDI.

Il Regolamento si sviluppa sulla base dei principi di cui al successivo art. 25.

Art. 25

Criteria generali di valutazione della performance

1. La valorizzazione della performance individuale sarà correlata ai risultati della gestione programmata dall'Ente con l'approvazione del piano della performance, ed al miglioramento quali quantitativo dei servizi.

Il sistema di misurazione e valutazione soddisfa:

- il principio di selettività nella previsione che il compenso incentivante la produttività ai dipendenti sia riconosciuto solo a quelli che abbiano superato una soglia minima del complessivo punteggio di valutazione;
- il principio del merito in quanto la valutazione tiene conto da un lato del raggiungimento degli obiettivi operativi (organizzativa o individuale) e del contributo fornito alla performance organizzativa di appartenenza e dall'altro della qualità dei comportamenti professionali ed organizzativi, nonché delle competenze dimostrate.

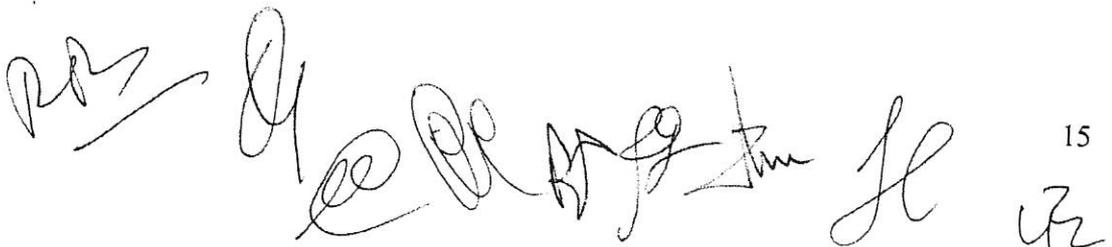
TITOLO V

Benessere del personale

Art. 26

Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta secondo quanto previsto dall'apposito Regolamento dell'EIC. Possono essere autorizzati progetti di telelavoro nel limite del 20% del personale dipendente.
4. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro dandone specifica motivazione.
5. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.
6. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.
7. La materia è regolata da apposite norme di dettaglio.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, with the number 15 and some initials below them.

TITOLO VI
Disposizioni finali

Art. 27

Personale in distacco sindacale

1. Al personale in distacco sindacale, ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive integrazioni, verrà garantito quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 71 delle Legge n. 133/2008.
2. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7 agosto 1998 e nella vigente legislazione.

Art. 28

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni contenute nel Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con la Deliberazione del Comitato Esecutivo 9 gennaio 2019 n. 2 e nei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. il presente CCDI, rimane integralmente in vigore, per le materie in esso disciplinate, anche per gli anni successivi e fino alla nuova contrattazione decentrata.

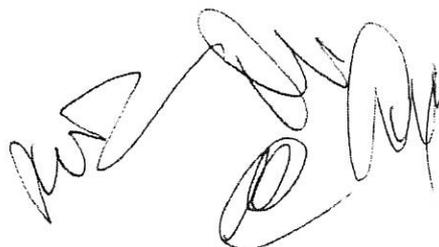
Note a margine

1) Qualora ricorrano le esigenze di cui agli artt. 67 comma 5° lett. b e 68 comma 2° lett. g, CCNL 21 maggio 2018 l'Ente provvederà con appositi provvedimenti a disciplinare l'utilizzazione delle relative risorse, incrementando eventualmente il Fondo;

2) In riferimento alla disciplina dell'uso delle risorse appostate a valere sul welfare aziendale si conviene di demandarne la regolamentazione ad apposito atto da approvare entro 60 gg. dalla sottoscrizione del presente CCDI;

3) In riferimento all'applicazione dell'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018 si conviene di limitarne l'applicazione al 5% del personale dipendente (con arrotondamento all'unità per eccesso) considerando come platea la categoria di ascrizione;

4) si allega sistema di pesatura per le progressioni economiche orizzontali da utilizzare per i periodi temporali di valutazione di competenza dell'EIC.



ALLEGATO "A"

**REGOLAMENTO DI SERVIZI IN MATERIA DI NORME DI GARANZIA DEL
FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO**

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

1. Il presente Regolamento dà attuazione alle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83 e dal C.C.N.Q. del 19 settembre 2002, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e fissando i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.
2. Nel presente regolamento vengono, altresì, indicati tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni stabilite nel Protocollo d'intesa sulle linee guida per le suddette procedure, firmato in data 31 maggio 2001 tra ARAN e Confederazione sindacali.
3. Le norme del presente Regolamento si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali 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.

Art. 2

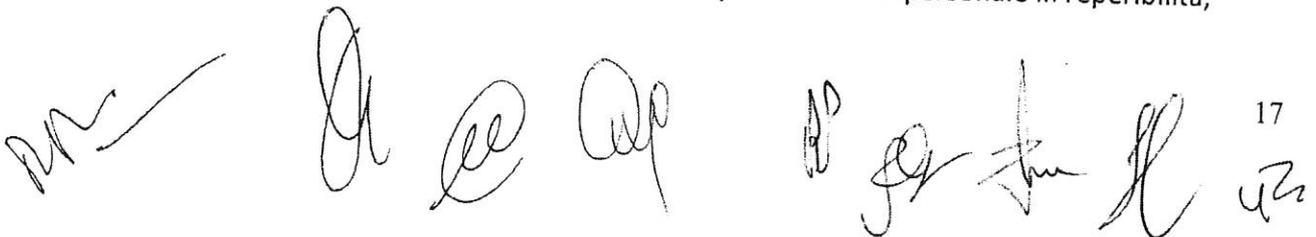
Servizi pubblici essenziali.

Nel comparto Regioni/Autonomie Locali, di cui all'art. 5 del CCNQ del 02 giugno 1998, e successive modificazioni, sono considerati essenziali, ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dagli artt. 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, nonché dell'art. 2 del CCNQ 19 settembre 2002, i seguenti servizi:

- a) servizi del personale;
- b) servizi che prevedono l'accesso del pubblico.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui agli artt. 3, 4, e 5, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge;
- tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 15 e il 15 di ogni mese;
- 16) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;



17

Le prestazioni di cui al presente articolo sono garantite nell'Ente ove esse siano già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.

Art. 3

Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

Le parti concordano i seguenti contingenti professionali e numerici di dipendenti che verranno esonerati dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili di cui al precedente art. 2:

SERVIZIO	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI
RISORSE UMANE	D	1	1
CONTABILITÀ	C	1	1
Uffici di front office	C	1	1 per sede

Art. 4

(Contingenti di personale)

NUMERO ADDETTI

In conformità alle previsioni del presente Regolamento, i Dirigenti ed i Responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, secondo l'ordinamento dell'Ente, in occasione di ogni sciopero, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli lavoratori interessati, entro il 50 giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Durante lo sciopero non è consentito espletare lavoro straordinario da parte del personale esentato e di quello che non abbia aderito alla manifestazione.

Art.5

(Modalità di effettuazione degli scioperi)

1. le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 2, sono tenute a darne comunicazione all'Ente, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Ente, al fine di restituire al servizio il carattere di ordinarietà per il periodo temporale interessato dalla precedente proclamazione di sciopero.

2. la proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze con l'Ente deve essere comunicata all'Ente medesimo. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza l'Ente è tenuto a trasmettere

agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive, pubbliche e private, di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione completa tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dall'Ente anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero, ai sensi dell'art. 7, comma 6.

3. La durata e i tempi delle azioni di sciopero sono così stabiliti:

- a) il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive);
- b) successivamente, per la medesima vertenza, gli scioperi non possono avere durata superiore a due giornate lavorative (48 ore consecutive);
- c) gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in un unico periodo di ore continuative, all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, secondo l'articolazione dell'orario previsto nell'ambito delle unità organizzative o sedi di lavoro;
- d) le organizzazioni sindacali garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative, comunque, non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità organizzative, funzionalmente non autonome. Sono, altresì, escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti;
- e) in caso di scioperi, anche se proclamati da soggetti sindacali diversi, distinti nel tempo, che incidano sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissata in 48 ore, alle quali segue il preavviso di cui al comma 1;
- f) non possono essere indetti scioperi articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.

4. la comunicazione dell'esistenza di scioperi che insistono sul medesimo bacino di utenza è fornita dall'Ente entro 24 ore dalla comunicazione delle organizzazioni sindacali interessate allo sciopero.

5. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- dal 10 al 20 agosto;
- dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
- nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

6. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

Art. 6

Procedure di raffreddamento e di conciliazione.

In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono preventivamente espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.

1. il soggetto incaricato di svolgere le procedure di conciliazione è, in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di Provincia .
2. Il Prefetto, nel caso di controversie, provvede alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il



19

tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi e, comunque, entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

3. Il tentativo si considera, altresì, espletato ove il Prefetto non abbia provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

4. L'intero periodo della procedura conciliativa di cui al comma 3 ha una durata complessivamente non superiore a 10 giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione. Dell'esito del tentativo di conciliazione viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti, dal quale risultino le reciproche posizioni sulle materie oggetto del confronto.

5. Nel caso di esito positivo del tentativo di conciliazione, il verbale dovrà contenere anche l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato e tale revoca non costituisce 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. Nel caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della stessa vertenza da parte del medesimo soggetto sindacale è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti.

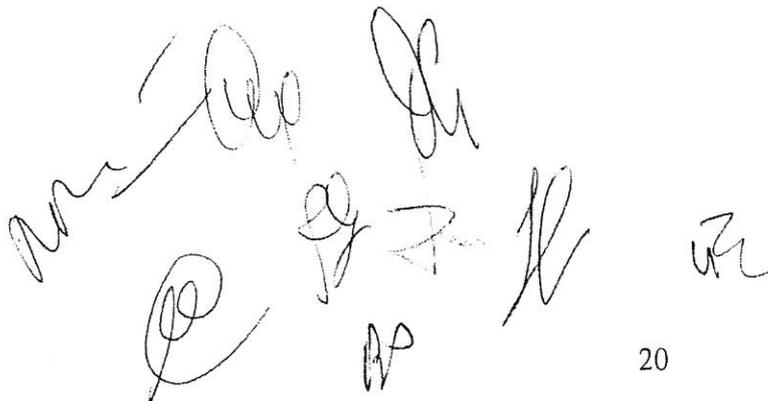
Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui all'art. 6, comma 5.

Art. 7 Norme finali

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui al presente Regolamento, si applica l'art. 4 della legge n. 146/1990, come modificata ed integrata dalla legge n. 83 del 2000.

2. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si fa rinvio alle disposizioni di cui alla legge n. 146/1990 e di cui al CCNQ 19 settembre 2002.

3. Dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento sono disapplicate tutte le disposizioni previgenti con esso incompatibili.



LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI E LA RSU
