



CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

ARPA SICILIA



Via S. Lorenzo, 312/G - 90146 – Palermo
tel. 091 598260 – 091 6563582 – fax. 091 6574146

Sommario

DISPOSIZIONI GENERALI	3
ART. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure.	3
RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI	4
ART. 2 - Sistema delle Relazioni Sindacali.....	4
ART. 3 - Contrattazione collettiva Integrativa	4
ART 4 - Tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa	5
ART. 5 - Prerogative ed esercizio delle libertà sindacali.....	5
ART. 6 - Procedure di raffreddamento	5
Art. 7 – Sciopero e garanzia di erogazione dei servizi essenziali.....	6
ORARIO	7
Art. 8 - Regolamentazione dell’orario di lavoro, di servizio e di apertura al pubblico.....	7
Art. 9 - Attività espletate in trasferta nel territorio regionale.....	8
Art. 10 - Lavoro straordinario	9
Art. 11 – Banca delle ore	11
Art. 12 – Servizio Sostitutivo di Mensa.....	11
SISTEMI DI FINANZIAMENTO.....	12
Art. 13 - Costituzione dei fondi.....	12
SVILUPPO E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE.....	12
Art. 14 - Formazione, aggiornamento, addestramento e affiancamento del personale	12
Art. 15 - Progressioni verticali	13
Art. 16 - Posizioni organizzative	14
Art. 17 - Misurazione della performance	14
Art. 18 - Diritto allo studio	15

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto integrativo aziendale, si rimanda alle vigenti disposizioni di Legge ed al C.C.N.L. Sanità.

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure.

L'Agenzia ARPA Sicilia, le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. Sanità (d'ora in poi C.C.N.L.) accreditate, la RSU stipulano il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (d'ora in poi C.C.I.A.), ai sensi del C.C.N.L. del 19.04.2004 e CCNL 21.05.2018 e del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

Il presente contratto si applica a tutto il personale di ruolo di ARPA Sicilia ed ha validità biennale per la parte normativa e annuale per la parte economica, che sarà rivista alla luce delle norme finanziarie nazionali e regionali.

Il controllo sulla compatibilità dei costi del presente CCIA con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti di ARPA Sicilia. Per tale finalità, l'ipotesi di contratto integrativo definita dalla Delegazione Trattante è inviata al Collegio, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa, affinché il Collegio provveda, ai sensi dell'art. 40, comma 3 *sexies*, D.Lgs. n.165/2001, al rilascio delle prescritte certificazioni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto si intende sottoscritto definitivamente. In caso di rilievi formulati dal Collegio dei Revisori, le parti riprendono le trattative entro cinque giorni dalla notifica dei suddetti rilievi. Intervenuta la certificazione, il contratto viene definitivamente sottoscritto.

La sottoscrizione è effettuata, per la parte pubblica, dal Direttore Generale di ARPA Sicilia, quale rappresentante legale dell'Agenzia. e per la parte sindacale, dalla RSU e dai rappresentanti territoriali delle OOSS firmatarie del CCNL.

Entro cinque giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 40 *bis*, comma 5, D. Lgs. n.165/2001, il testo contrattuale, con allegata relazione tecnico finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, è trasmesso per via telematica all'ARAN e al CNEL.

Entro il 31 maggio di ogni anno, si provvede ad inviare al Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) le specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo, ai sensi dell'art. 40 *bis*, comma 4, D. Lgs. n.165/2001.

Il presente contratto, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo e le specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, di cui al comma precedente, annualmente trasmesso al MEF, è pubblicato, in via permanente, sul sito internet dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 21, D. Lgs. n. 33/2013.

Dopo la stipulazione, il Direttore Generale dell'Agenzia provvede alla dovuta trasmissione alle rispettive strutture e servizi, in quanto destinatari dell'attuazione degli istituti a contenuto economico e normativo, nei termini prescritti dal presente CCIA.

Alla scadenza del CCIA, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo nazionale e/o integrativo.

L'individuazione e l'utilizzo delle risorse è determinato con cadenza annuale.

Il presente contratto ha valore di legge tra le parti stipulanti.

VIL FPC
P. L. L.

CISL FP

RSU
P. L. L.

Fials Confed
Giacinto M. M.

RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

ART. 2 - Sistema delle Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Agenzia 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.

Le relazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) **Partecipazione:** è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni a valenza generale dell'Agenzia, in materia di organizzazione, rapporto di lavoro e diritto di informazione sugli stessi. Si rinvia agli artt. 4, 5 e 7 del CCNL del 21 maggio 2018 per quanto concerne le modalità di partecipazione, distinte in informazione, confronto e organismo paritetico di partecipazione.
- b) **Contrattazione integrativa**

ART. 3 - Contrattazione collettiva Integrativa

La contrattazione integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e del CCNL tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale.

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle reciproche responsabilità degli enti del comparto e dei sindacati, è organizzato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza dell'Agenzia di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

La contrattazione aziendale verte, ex art. 8 CCNL 21.05.2018 sulle seguenti materie:

- 1) I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli art. 80 (fondo condizione di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo Premialità e fasce) previsti dal nuovo CCNL 2016-2018.
- 2) I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- 3) I Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche
- 4) I criteri di attribuzione di trattamenti accessori rinvii *ex lege* alla contrattazione integrativa.
- 5) I criteri generali welfare integrativo;
- 6) Elevazione del contingente dei lavoratori a tempo parziale ai sensi dell'art. 60 CCNL
- 7) Elevazione alle percentuali massime del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art.57 CCNL
- 8) Criteri per la fruizione dei permessi per il Diritto allo studio
- 9) Utilizzo dei servizi socio-ricreativi resi eventualmente previsti per il personale.
- 10) Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita
- 11) Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi
- 12) Elevazione di indennità di pronta disponibilità
- 13) Elevazione indennità di lavoro notturno

VIC FPL



CISL FP
S
M

RSU
D
B

Fials



ART 4 - Tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa

L'agenzia convoca i soggetti sindacali per l'avvio del negoziato che deve concludersi entro 30 giorni dal primo incontro, eventualmente prorogabili per motivate ragioni, per ulteriori 30 giorni. Ove non si raggiunga un accordo le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

ART. 5 - Prerogative ed esercizio delle libertà sindacali

Le parti concordano che alle OO.SS. ed alla RSU debbano essere garantiti i seguenti diritti sindacali:

- disponibilità di locali, arredi ed altri supporti per la comunicazione (casella posta elettronica RSU, scrivania informatica, attivazione di una sezione, nella parte riservata di intranet, dedicata alle comunicazioni sindacali) presso la sede dell'ARPA Sicilia e delle Strutture Territoriali nonché locali idonei per le riunioni sindacali e sistema di video conferenza, al fine di garantire la partecipazione di tutti i componenti della RSU, in servizio presso le SS.TT.;
- bacheche per l'informazione e comunicazione sindacale in tutte le sedi dell'Agenzia.

I soggetti sindacali si impegnano, assumendone la responsabilità, a non effettuare o consentire affissioni di stampati fuori da tali spazi-

Per quanto riguarda i permessi sindacali, si concorda quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Agenzia sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla RSU, comunicato preventivamente dall'Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno - secondo le modalità previste dal C.C.N.L. del 7 agosto 1998 e ss.ii.mm., oltre che dalle norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 3 della L. 300/70 sono previsti, oltre al monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarî, nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato C.C.N.L. L'Agenzia comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo.

ART. 6 - Procedure di raffreddamento

In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, viene espletata procedura di conciliazione di cui è incaricato il Prefetto di Palermo.

Il soggetto competente, secondo quanto previsto nel comma precedente, provvede - entro il termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta di esplicitazione delle motivazioni e degli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa - a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. Il medesimo soggetto può chiedere alle organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per l'utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque 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 L. n. 146/1990, come modificata dalla L n. 83/2000.

Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 1 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, decorrente dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

UIL FPL
Autore

CCIL FFP

CISL FFP

Ag
RSU

RSU
Autore

Autore
Autore

FidB
Autore

Del tentativo di conciliazione viene redatto verbale, sottoscritto dalle parti. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, L. n. 146/1990, come modificata dalla L. 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 rispettive prerogative, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

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 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000. Ciò, anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

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.

Art. 7 – Sciopero e garanzia di erogazione dei servizi essenziali

Le rappresentanze sindacali, che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi essenziali, sono tenute a darne comunicazione all'Agenzia con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero già indetto, le rappresentanze sindacali ne devono dare comunicazione tempestiva all'Agenzia.


In considerazione dei servizi resi da ARPA Sicilia, i tempi e la durata delle azioni di sciopero sono così articolati:

- a) Il primo sciopero, per qualsivoglia vertenza, non può superare la durata massima di 24 ore (intera giornata);
- b) Gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare le 48 ore consecutive. Nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà superare le 24 ore;
- c) Gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nella struttura;
- d) In caso di scioperi distinti nel tempo, sia proclamati da una stessa O.S. che da diverse OO.SS., incidenti sullo stesso servizio e sullo stesso bacino di utenza, dovrà essere garantito un intervallo minimo di 48 ore tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva e comunque occorrerà dare il preavviso non inferiore a giorni 10 come sopra indicato.

La Direzione Generale, su indicazione dei Direttori delle Strutture Territoriali, individua, in occasione di ogni sciopero, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nel contingente (non inferiore a quello previsto per la pronta disponibilità) tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. Tali nominativi saranno comunicati alle OO.SS. ed agli interessati, nonché pubblicati sul sito agenziale entro cinque giorni dalla data stabilita per lo sciopero.

Le OO.SS. garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative non comprometteranno le prestazioni individuate come essenziali. Le parti concordano che le azioni di sciopero non saranno effettuate nei seguenti periodi:

UILPPC


CISL FP


AG


RSU




Fidel


Contratto Integrativo Aziendale di ARPA SICILIA 2018- comparto

- Mese di agosto
- Nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio
- Nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.

Sono da considerarsi essenziali i seguenti servizi svolti dall'Agenzia:

- a) Rapporti di prova urgenti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti, accettazione di campioni;
- b) Controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e di vigilanza su aria, acqua, suolo e sottosuolo, agenti fisici e su altre materie di competenza previste dalla legge, nei casi di urgenza;
- c) Attività previste nei Piani di supporto alla Protezione Civile.
- d) il servizio del personale deve garantire l'attività di erogazione degli emolumenti retributivi e la compilazione ed il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali, entro le scadenze di legge.

ORARIO

Art. 8 - Regolamentazione dell'orario di lavoro, di servizio e di apertura al pubblico

Orario di servizio: Per orario di servizio si intende il tempo giornaliero necessario per assicurare la fruizione dei servizi da parte degli utenti, delle aziende e più in generale degli enti e di tutti i soggetti pubblici e privati destinatari delle prestazioni svolte dall'Agenzia.

Orario di lavoro: Per orario di lavoro si intende il periodo di tempo giornaliero in cui, nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa, funzionale all'orario di servizio.

Orario di apertura al pubblico: Si intende il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi dell'Agenzia da parte dell'utenza.


L'orario di lavoro di ARPA Sicilia è di 36 ore settimanali, articolato su cinque giornate lavorative (5 gg.) dal lunedì al venerdì, in funzione dell'orario di servizio e di apertura al pubblico, ed è distribuito sia nelle ore antimeridiane che in quelle pomeridiane, al fine di garantire la copertura di due rientri pomeridiani e la funzionalità delle Strutture, o prevedendo due rientri fissi del personale dipendente o effettuando, in modo sfalsato, un unico rientro settimanale del personale dipendente cosicché da coprire i due rientri pomeridiani necessari ad una piena funzionalità degli uffici, sia presso la sede della Direzione Generale che presso le sedi delle Strutture Territoriali).

Detti rientri dovranno essere prefissati e concordati con il Dirigente della U.O. e da questi trasmesse alla Direzione Generale, che provvederà a renderle pubbliche mediante comunicazione nell'area del proprio sito dedicata.

In particolare, nel caso di 2 rientri settimanali, l'orario di lavoro giornaliero è articolato come segue:
- ogni giorno 6 ore continuative, dalle ore 8:00 (flessibilità 7:30 – 9:00) alle 14:00 (flessibilità 13:30 – 15:00), con due rientri pomeridiani obbligatori di 3 ore ciascuno, (tra le 13:50 e le 17:20) con pausa obbligatoria di almeno 30 minuti, rilevata mediante timbratura, finalizzata al ricupero delle

Direzione Generale


CGIL


CISL EP


RSU




Fisica


energie psico – fisiche e alla eventuale consumazione del pasto. I rientri pomeridiani andranno programmati, in ogni Struttura, al fine di garantire la copertura dei due rientri pomeridiani per Struttura.

Invece, nel caso di 1 rientro settimanale, l'orario di lavoro giornaliero è articolato come segue:

- ogni giorno 6,30 ore continuative, dalle ore 8:00 (flessibilità 7:30 – 9:00) alle 14:30 (flessibilità 14:00 – 15:30), con un rientro pomeridiano obbligatorio di 3:30 ore, (tra le 14:30 e le 18:00) con pausa obbligatoria di almeno 20 minuti, rilevata mediante timbratura, finalizzata al recupero delle energie psico– fisiche e alla eventuale consumazione del pasto. Il rientro pomeridiano andrà programmato, in ogni Struttura, in maniera sfalsata tra i dipendenti, al fine di garantire la copertura dei due rientri pomeridiani per Struttura.

Nel periodo estivo e precisamente dal 15 giugno al 15 settembre, è previsto un solo rientro pomeridiano da concordare con i Direttori di Struttura in funzione alle esigenze di servizio.

Gli orari di apertura al pubblico saranno comunicati dai Direttori di ciascuna Struttura al Direttore della SA4 ed Alla Direzione Generale ed infine pubblicati sul sito Internet dell'Agenzia, per darne la dovuta visibilità.

Il dipendente può estendere il proprio orario di lavoro fino ad un massimo di 30 minuti giornalieri cumulabili fino ad un massimo di complessive 16 ore annue dinamiche, che possono essere utilizzate a compensazione del minus realizzato in una singola giornata, nel limite di 1 ora giornaliera.

Queste ore prestate in eccedenza rispetto all'orario dovuto:

- non richiedono alcuna autorizzazione specifica;
- rappresentano un limite massimo individuale, fino a raggiungimento delle 16 ore annue;
- non sono conteggiate ai fini del calcolo del buono pasto
- vanno a compensare eventuali minus di orario rispetto all'orario dovuto.

Non saranno conteggiate le ore rese in eccedenza ai 30 minuti se non nei casi previsti per il lavoro in regime di straordinario e che dovranno pertanto seguire le regole previste per tale istituto.

Nel caso in cui un dipendente abbia maturato un minus orario "storico" dovrà concordare un piano di rientro con il proprio dirigente di struttura.

Nel caso in cui un dipendente non recuperi entro il mese successivo il minus orario accumulato nel mese, si applicherà la previsione di cui all'art. 27 c° 7 (decurtazione proporzionale della retribuzione).

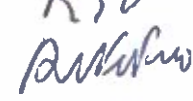
Art. 9 - Attività espletate in trasferta nel territorio regionale

Al personale che, per esigenze di servizio, svolge ordinariamente l'attività di competenza sul territorio regionale viene riconosciuto come orario di lavoro anche il cd. tempo di viaggio necessario per effettuare gli spostamenti funzionali alla prestazione lavorativa.

Vic FPC


CGIL FP


CISL FP


RSU




Fides


Il dipendente dovrà dichiarare, sotto la propria responsabilità, tra l'altro, gli orari, i percorsi e le destinazioni; lo stesso modello dovrà essere sottoscritto dal Dirigente Responsabile a titolo di avallo finale, secondo una logica autorizzativa.

Il dipendente nel caso in cui sia impossibilitato ad effettuare la timbratura presso la sede di appartenenza, dovrà inserire nel sistema di rilevazione presenze orario di inizio e fine lavoro richiedendo autorizzazione per eventuali ore di straordinario. L'amministrazione potrà attivare anche modalità di timbrature virtuali utilizzando le tecnologie disponibili (smartphone, internet, etc).

In caso di effettiva trasferta oltre i confini regionali e, limitatamente ai confini regionali, in caso di partecipazione a corsi di formazione a catalogo, partecipazione a convegni, conferenze, congressi, seminari o attività istituzionali che richiedano la presenza in servizio per più giorni consecutivi lontano dalla abituale sede di lavoro, rimane inalterata l'applicazione della disciplina contrattuale della trasferta e, in particolare, il trattamento dell'orario di viaggio per tutto il personale dipendente con concorrenza dello stesso tempo di viaggio al normale orario di lavoro previsto per la giornata o il riconoscimento del maggiore orario effettivamente lavorato, ad esclusione del tempo di viaggio di ritorno.

Al personale in trasferta oltre alla normale retribuzione compete, su presentazione di idonea modulistica e di specifica documentazione fiscale (ricevuta fiscale o scontrino fiscale):

- Il rimborso delle spese sostenute ovvero: viaggi in ferrovia, nave, aereo (classe economica), mezzi di trasporto extraurbani nel limite del costo del biglietto);
- Il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano e previa autorizzazione, dei taxi;
- Per le trasferte di durata superiori a dodici ore il rimborso della spesa per il pernottamento alberghiero fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti fino ad un limite di € 44,26;
- Per le trasferte di durata superiori a 8 ore ed inferiori a 12 ore il rimborso di un pasto per un valore di € 22,26;

In caso di attività svolte in condizioni operative particolari o in territori non abitati (sopralluoghi in fiumi, laghi, mari, entroterra, montagne, vallate, discariche, impianti di depurazioni, imbarchi, sopralluoghi congiunti con autorità giudiziaria etc), ove non sia possibile fruire del pasto per servizi di ristorazione, in luogo dei rimborsi previsti verrà corrisposta la indennità forfetaria di € 25,82 lordi giornalieri.

Art. 10 - Lavoro straordinario

Ai sensi dell'art. 31, del CCNL 21.05.2018, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del lavoro.

Tutte le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate per iscritto dal dirigente responsabile della struttura alla quale il dipendente è assegnato, ad eccezione delle

VIC FPL


CGIL FP


CISL FP




RSU




Fiscali


ore di straordinario effettuate in servizio esterno e/o missione, che verranno autorizzate anche successivamente.

Le ore di lavoro prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro ed oltre lo straordinario autorizzato non possono, pertanto, essere retribuite e nemmeno recuperate attraverso riposi compensativi.

All'inizio di ogni anno, viene determinato l'ammontare complessivo per il lavoro straordinario (budget ore e budget economico) che viene assegnato alle dieci macrostrutture (nove sedi territoriali e sede direzione generale), sulla base dei dati storici e delle esigenze operative previste. La responsabilità del budget dello straordinario assegnato alla struttura è in capo al dirigente responsabile della stessa.

Ai fini dell'autorizzazione dei compensi per lavoro straordinario, vengono distinti, in quanto soggetti a diversificate tariffe orarie:

- **Straordinario diurno;**
- **Straordinario festivo;**
- **Straordinario straordinario notturno;**
- **Straordinario notturno festivo;**

Si conferma il limite individuale per il ricorso allo straordinario pari a 180 ore annue per ciascun dipendente. Tale limite potrà essere superato in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali.

Nella determinazione dei limiti individuali di deve tener conto: del richiamo in servizio per pronta disponibilità, della partecipazione a commissioni concorsi o altri organismi collegiali, dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento.

Le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate dal/dalla dirigente responsabile, possono essere, a richiesta del/della lavoratore/lavoratrice:

- liquidate;
- recuperate attraverso riposi compensativi;
- o convogliate nella banca delle ore.



Le ore di straordinario regolarmente autorizzate devono essere necessariamente liquidate, a meno che il dipendente non esprima volontà di convertire lo straordinario in riposo compensativo.



Dell'assegnazione, distribuzione e liquidazione delle ore di straordinario, l'Amministrazione informa trimestralmente le OOSS, sulla base di una reportistica predisposta a cura delle Strutture Amministrative Risorse Umane e Contabilità e Bilancio.

UIC FPC


CISL FP


AV


RSU



CGIL FP



Art. 11 – Banca delle ore

La banca delle ore è uno strumento di gestione flessibile dell'orario di lavoro istituita, per il personale del Comparto, dal CCNL del 20/09/2001 (art. 40). Il comma 1, infatti, detta che "al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario trasformandoli in ore - permesso compensative di eventuali debiti orari.

Il lavoratore potrà, inoltre, "attingere" da tale conto laddove, per esigenze familiari/personali, si trovi temporaneamente impossibilitato ad adempiere al proprio orario di lavoro.

I dipendenti legittimati a fruire della banca delle ore sono quelli del comparto con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato. Possono fruire della banca delle ore anche i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato i termini per il recupero del credito-debito orario non potranno andare oltre la scadenza del relativo contratto.

Le ore confluite nel conto ore possono essere, a richiesta del lavoratore recuperate attraverso riposi compensativi.

Chi aderisce alla banca ore mantiene comunque il diritto al pagamento della maggiorazione prevista per lo straordinario e alla compensazione delle ore corrispondenti in riposo compensativo.

Il riposo compensativo a giornata intera è ammesso solo laddove il dipendente abbia, nel conto ore, un numero di ore a disposizione non inferiore alle ore lavorate nella giornata oggetto della richiesta.

Pertanto, solo le ore espressamente autorizzate come ore di lavoro straordinario – ed in quanto tali confluite nel conto ore individuale – danno diritto a riposi compensativi a giornata intera.

I riposi compensativi devono essere richiesti dal dipendente al proprio dirigente responsabile – al fine della relativa autorizzazione - con congruo anticipo.

Il dirigente responsabile può autorizzare tali riposi tenuto conto delle contingenti esigenze organizzative e di servizio. Un eventuale diniego dovrà essere motivato in forma scritta.

Le ore di lavoro straordinario confluite nel conto ore e risultanti alla data del 31 dicembre dell'anno cui afferiscono tali ore, laddove non liquidate come straordinario devono essere recuperate entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Laddove tali ore non siano recuperate entro il 30 giugno dell'anno successivo si procederà alla relativa cancellazione, fatto salvo il caso in cui non siano state recuperate a fronte di diniego del dirigente responsabile.

Art. 12 – Servizio Sostitutivo di Mensa

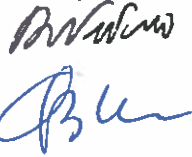
Visto l'art. 29 del CCNL Integrativo del 20 Settembre 2001, a far data dalla sottoscrizione, ARPA SICILIA assicura al proprio personale, il servizio sostitutivo di mensa aziendale, mediante l'erogazione di un buono pasto, del valore di € 7,00, reso in forma elettronica.

All'erogazione del buono pasto hanno diritto tutti i dipendenti, (a tempo indeterminato, determinato, part time) ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro. Il

VIC FFL
Aut

CGILFF.


CISL FF
 AG

RSU
 PL

Fidelis
 11

tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario, di durata non inferiore a 30 minuti e non superiore a 90 minuti.¹

In particolare, hanno diritto all'erogazione del buono pasto i dipendenti:

- nella/e giornata/e di rientro pomeridiano;
- nelle giornate in cui sono chiamati ad effettuare lavoro straordinario debitamente autorizzato purché la prestazione giornaliera ecceda 7.12 ore, cumulativo tra lavoro ordinario e straordinario, oltre la fruizione della pausa pranzo di 30 minuti, con successiva ed immediata ripresa della prestazione lavorativa.

Nel caso in cui il dipendente non si allontani dalla propria sede di lavoro non ha l'obbligo di timbrare e, in tal caso, il sistema di rilevazione presenze decurterà automaticamente i 30 minuti previsti per la pausa.

SISTEMI DI FINANZIAMENTO

Art. 13 - Costituzione dei fondi

I fondi sono costituiti ai sensi dell'art. 80 e 81 del CCNL del 21 maggio 2018 nei seguenti due fondi:

- Art.80 – Fondo Condizioni di lavoro e incarichi;
- Art.81 – Fondo Premialità e fasce

L'individuazione, i criteri di utilizzo delle risorse e l'eventuale spostamento tra i diversi fondi, nei limiti e alle condizioni stabilite dai CC.CC.NN.LL., sono determinati, con cadenza annuale, in sede di contrattazione integrativa.

L'illustrazione dei fondi contrattuali del personale del comparto è corredata dalla relazione tecnico-finanziaria, redatta dalla Struttura Risorse Umane ai sensi dell'art. 20 lett. h) del D.Lgs. 30 giugno 2011 n. 123, art. 40, comma 3-sexies e art. 40-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, secondo lo schema previsto dalle note applicative della Circolare del MEF-RGS n. 25 del 19/07/2012 e secondo le indicazioni contenute nella ulteriore Circolare del MEF-RGS n.20 del 05/05/2017.

SVILUPPO E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE

Art. 14 - Formazione, aggiornamento, addestramento e affiancamento del personale

La formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono elemento strategico della organizzazione aziendale, attraverso la realizzazione dei programmi annuali e pluriennali.

¹ E' ovviamente una facoltà quella di utilizzare una pausa più lunga dei 30 minuti finalizzata ad una migliore copertura dell'orario pomeridiano da parte del personale. Nel caso di mancata timbratura della pausa pranzo l'ufficio rilevazione procederà al conteggio automatico del tempo minimo di 30 minuti previsto da contratto.

VIC FPL
DNL

CC-ILFP
[Signature]

CISL FPL
[Signature]

RSU
[Signature]

Fidel
[Signature]

L'Attività formativa , ivi inclusi gli ECM, da realizzare attraverso programmi mirati allo sviluppo delle professionalità in linea con i modelli organizzativi adottati dall'Agenzia è finalizzata all'ottimale valorizzazione delle risorse umane.

I percorsi formativi possono prevedere:

- l'addestramento che una modalità formativa applicata soprattutto negli ambiti tipici della formazione tecnica o amministrativa, finalizzata all'acquisizione da parte dei discenti di conoscenza, abilità e comportamenti necessari per eseguire attività o mansioni specifiche;
- l'aggiornamento che ha l'obiettivo di rinnovare e rendere attuali le conoscenze professionali e le tecniche per l'utilizzo delle attrezzature;
- Riqualificazione professionale che ha l'obiettivo di abilitare a mansioni e competenze professionali nuove il personale in servizio.

Le attività formative possono svolgersi in sede o in strutture esterne, in questo ultimo caso è previsto il riconoscimento del rimborso delle spese di missione al dipendente.

Si privilegia l'organizzazione dei corsi in ambito agenziale.

Per l'attuazione dei programmi di formazione per ciascun profilo professionale, aggiornamento obbligatorio e facoltativo, nonché di riqualificazione del personale del comparto, compatibilmente con le risorse disponibili, l'Agenzia farà riferimento alla programmazione economica prevista in sede di bilancio previsionale ricorrendo anche a strutture pubbliche convenzionate.

Art. 15 - Progressioni verticali

I passaggi dei dipendenti da una categoria all'altra immediatamente superiore avvengono, ai sensi dell'artt. 15 e 16 CCNL Sanità, nei limiti dei posti disponibili in Pianta organica, previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione.

I passaggi devono rispettare i requisiti previsti dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come aggiornato dal decreto legislativo n. 75 del 5 maggio 2017 (cd Decreto Madia) che prevede, all'art 35 comma 3, che le procedure di reclutamento possano limitare il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso.

La selezione di cui al presente articolo è basata su:

- 1) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica e colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi;
- 2) valutazione comparata dei curricula ove, comunque, prendere in considerazione:
 - titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento , certificato di abilitazioni a funzioni direttive, diploma di scuola diretta ai fini speciali, purché non utilizzati come requisito di ammissione;
 - corsi di formazione, anche esterni all'azienda, qualificati quanto alla durata e alla previsione di attestato finale
 - qualificati corsi di aggiornamento professionale;
 - pubblicazioni e titoli vari tra i quali relazioni finali di ricerche o studi affidati dall'azienda o ente.

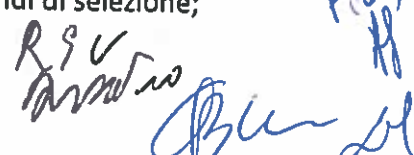
Per le finalità di cui al presente articolo le procedure selettive dovranno prevedere in particolare:

- le procedure per garantire la massima diffusione ai bandi di selezione;

UIC FPC
Puh

CGIL/PT


CISL/FP


RSC
Amato


Fidel
H


- le modalità per la presentazione delle domande di partecipazione e della eventuale documentazione necessaria;
- la composizione delle commissioni in numero non inferiore a tre membri scelti tra soggetti esperti;
- le modalità di verifica dei requisiti di professionalità richiesti dalla categoria o profilo, stabilendo le ipotesi in cui, nei passaggi indicati dall'art. 15, va svolta l'apposita prova teorico-pratica e/o il colloquio ovvero altri strumenti di verifica nonché le modalità del loro espletamento;
- la fissazione di criteri standard per la valutazione dei titoli di studio, dei corsi di formazione e di aggiornamento, delle pubblicazioni. I criteri devono consentire una valutazione globale che tenga comunque conto in modo adeguatamente motivato dei singoli elementi sopra descritti;
- le modalità di valutazione dei percorsi formativi;
- la eventuale previsione di utilizzo a scorrimento dei risultati delle selezioni, con indicazione della durata della loro validità, in analogia a quanto previsto per l'accesso dall'esterno.

L'Agenzia definirà il numero di posizioni verticali che sarà possibile assegnare, elaborando una proposta da sottoporre alle OO.SS. nel 2019.

Art. 16 - Posizioni organizzative²

Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti da ARPA Sicilia con provvedimento scritto e motivato. L'Agenzia definirà, con proprio atto interno, l'individuazione delle posizioni organizzative, la loro graduazione e le modalità di conferimento e valutazione che saranno oggetto di contrattazione nel 2019.

Art. 17 - Misurazione della performance

L'Agenzia misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alla D.lgs 150/2009.

A tal fine l'Agenzia adotta un Regolamento in cui vengono definiti metodi idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al miglioramento della qualità dei servizi offerti e alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. L'Agenzia promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. La valutazione complessiva dell'attività dell'Agenzia, la rispondenza alla programmazione e agli obiettivi assessoriali assegnati è effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) nel rispetto della vigente normativa attraverso una verifica annuale della performance organizzativa e

² Il valore delle posizioni organizzative dovrà essere previsto all'interno dell'art. 80 ed ovviamente dovrà essere coerente con il modello organizzativo adottato di prossima revisione

UIC FPI
DAN

CGIL FPI
24

CISL FPI
H AV

RSC
MANTU
PSC

Fidelis
14

individuale, del rendimento complessivo della propria Amministrazione e misurando le prestazioni lavorative e le competenze organizzative espresse dal personale attraverso il "Regolamento in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance anche ai fini dell'erogazione del salario di risultato (S.Mi.Va.P.)".

Con l'approvazione del presente contratto integrativo, le parti si impegnano, previa costituzione dell'Organismo Paritetico di cui all'art. 7 (Organismo Paritetico per l'innovazione) a rivedere e differenziare il premio individuale in una logica meritocratica, al fine di poter differenziare il premio individuale con le maggiorazioni previste ex art. 82 CCNL.

L'Organismo Paritetico presenterà una proposta regolamentare entro il mese di novembre 2018 in sede di delegazione trattante per l'approvazione che costituirà addendum contrattuale del presente contratto.

Art. 18 - Diritto allo studio

ARPA Sicilia garantisce il diritto allo studio con le modalità stabilite all'art.22 del CCNL del 20/09/2001. I permessi retribuiti per motivi di studio sono riconosciuti a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno solare, nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato, presso l'Agenzia, all'inizio di ogni anno, arrotondato all'unità superiore.

L'Agenzia provvede ad emanare a cura della Struttura Formazione e Aggiornamento Scientifico, per ogni anno - entro dicembre - un avviso al personale, per la presentazione delle istanze volte ad ottenere permessi per motivi di studio.

Di tale avviso sarà data massima diffusione attraverso mail e sito aziendale.

Qualora il numero di domande superi il contingente previsto, la Struttura Formazione e Aggiornamento Scientifico provvederà a predisporre apposita graduatoria, redatta sulla base dei seguenti criteri:

- a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi di studio.
- b) I dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo
- c) dipendenti ammessi a frequentare attività didattiche che non si trovino nelle condizioni sub a) e b).

Il diritto è altresì riconosciuto agli studenti che frequentino corsi telematici limitatamente ai giorni degli esami sostenuti e debitamente documentati.

UIC FPC
A. L.

CGIL FP
SKIL
C. L.

CISL FP
A.

RPU
B. L.
F. L.
B. L.
A. L.

