



ARPALAZIO

AGENZIA REGIONALE PROTEZIONE AMBIENTALE DEL LAZIO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

del

COMPARTO

20/07/2015

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature, a scribble, and several initials.

In data 02/07/2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale per il personale di comparto dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Lazio (di seguito ARPA Lazio), dalla direzione dell'Agenzia, dalla RSU e dai rappresentanti delle OO.SS. del comparto di ARPA Lazio rappresentative ai sensi dell'art. 43 D.Lgs. 165/2001 e firmatarie del CCNL 2006/2009.

L'ipotesi di contratto, trasmessa ai sensi dall'art. 4 comma 3 del C.C.N.L. del comparto 2002/2005 al Collegio dei Revisori e dell'art. 40 bis medesimo D.Lgs. 165/2001 ha ricevuto parere positivo di compatibilità nella seduta del 13/07/2015.

All'esito del prescritto parere, l'anno 2015 il giorno 20 (venti) del mese di luglio la direzione dell'Agenzia, la RSU ed i rappresentanti delle OO.SS. del comparto di ARPA Lazio di cui sopra sottoscrivono il contratto collettivo integrativo aziendale.

Per l'Agenzia:

**Il Direttore Generale
Dott. Marco Lupo**

**Il Direttore amministrativo
Avv. Massimo Giovanchelli**

**Il Dirigente della Divisione Risorse umane
Dott. ssa Anna Angioni**


.....

.....

.....

Per le Organizzazioni Sindacali:

R.S.U.

Delegazione trattante C.G.I.L. F.P.

Delegazione trattante C.I.S.L. F.P.

Delegazione trattante U.I.L. F.P.L.

Delegazione trattante FIALS


.....

.....

.....

.....

.....

SOMMARIO

	Pagina
Premessa	
<u>DISPOSIZIONI GENERALI</u>	
Art. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure	Pag. 4
<u>NORME DI GARANZIA SUI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI</u>	
Art. 2 - Servizi pubblici essenziali	Pag. 5
Art. 3 - Modalità organizzative per l'erogazione delle prestazioni indispensabili dei servizi pubblici essenziali	Pag. 5
Art. 4 - Individuazione nominativa del personale facente parte del contingente	Pag. 6
Art. 5 - Comunicazione all'utenza	Pag. 6
<u>RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI</u>	
Art. 6 - Delegazioni trattanti	Pag. 6
Art. 7 - Sistema di partecipazione sindacale	Pag. 7
Art. 8 - Modalità di svolgimento e disciplina degli incontri sindacali	Pag. 10
Art. 9 - Procedure di raffreddamento dei conflitti	Pag. 11
<u>PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI</u>	
Art. 10 - Titolarità e flessibilità dei permessi sindacali	Pag. 11
Art. 11 - Esercizio delle libertà sindacali	Pag. 11
Art. 12 - Assemblee	Pag. 11
<u>FORME DI PARTECIPAZIONE</u>	
Art. 13 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	Pag. 12
<u>FONDI CONTRATTUALI</u>	
Art. 14 - Utilizzazione fondo art. 10 CCNL 2006/2009 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica)	Pag. 13
Art. 15 - Utilizzazione del fondo art. 9 CCNL 2006/2009 sottoscritto in data 10/04/2008 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali)	Pag. 14
Art. 16 - Utilizzazione del fondo art. 8 CCNL 2006/2009 sottoscritto in data 10/04/2008 (Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno)	Pag. 15
<u>MOBILITA'</u>	
Art. 17 - Mobilità interna del personale	Pag. 15
<u>PREVENZIONE E SICUREZZA</u>	
Art. 18 - Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro	Pag. 19
Art. 19 - Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS)	Pag. 19
Art. 20 - Obblighi delle lavoratrici e dei lavoratori	Pag. 20
<u>DISPOSIZIONI FINALI</u>	
Art. 21 - Norma di rinvio	Pag. 20
Art. 22 - Norma finale	Pag. 20
<u>ALLEGATI</u>	
Allegato n. 1 - relazione tecnico finanziaria;	
Allegato n. 2 - relazione illustrativa.	

PREMESSA

L'ARPA Lazio è l'ente regionale specificamente istituito per svolgere le attività tecnico-scientifiche connesse all'esercizio delle funzioni pubbliche per la protezione dell'ambiente utili alla Regione, alle province, ai comuni, alle Asl, in correlazione con la normativa in materia ambientale emanata sia a livello nazionale che regionale, con attenzione alle politiche e all'attuazione delle normative dell'Unione Europea.

Le attività svolte dall'ARPA consistono in particolare in attività di vigilanza, di controllo e di accertamento tecnico attraverso sopralluoghi, ispezioni, campionamenti, misure, analisi di laboratorio, acquisizione di documentazione ed altre forme, anche su segnalazione di altri enti ed istituzioni, cittadini singoli ed associati (L.R. 6 ottobre 1998, n. 45)

In tale contesto, le parti convengono circa l'esigenza di assicurare la migliore risposta ai bisogni di prevenzione e di tutela ambientale dei cittadini attraverso i miglioramenti strutturali e funzionali necessari ad assolvere il mandato istituzionale affidato all'Agenzia in una logica di efficienza ed efficacia degli interventi e delle attività, nonché di contenimento e di razionalizzazione della spesa. In tale logica rientra il contratto integrativo che rappresenta uno degli strumenti per perseguire l'obiettivo dello sviluppo e della razionalizzazione delle attività e della gestione e valorizzazione delle risorse umane, nonché dell'economicità di gestione.

In particolare, con il presente contratto integrativo le parti intendono avviare una gestione dei fondi contrattuali che presupponga l'individuazione di metodi condivisi per l'utilizzo delle risorse relative al trattamento accessorio, con particolare riferimento alla produttività ed alle progressioni economiche orizzontali.



DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, definito ai sensi dell'art. 40 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 4 CCNL 1998/2001, si applica a tutto il personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dell'Agenzia, fatti salvi gli istituti non compatibili con la precarietà del rapporto di lavoro e la sua limitata durata nel tempo.
2. Le parti stipulano il C.C.I.A. utilizzando le risorse del CCNL del comparto del Servizio Sanitario Nazionale 2006/2009 biennio economico 2008/2009. I contenuti del presente contratto non possono essere in contrasto con norme, vincoli e limiti risultanti dal CCNL e dalla vigente normativa.
3. E' abrogato, l'accordo per le procedure selettive interne in attuazione degli artt. 15 - 16 - 17 del CCNL Sanità comparto 98/01 allegato al CCIA del 2001.
4. Il controllo di compatibilità dei costi è effettuato dal Collegio dei revisori dei conti, ai quali il presente contratto viene inviato, entro 5 giorni dalla stipula, corredato di redazione tecnico-finanziaria.
5. Il contratto integrativo trova applicazione entro 30 giorni dalla sottoscrizione ed entro cinque giorni dalla medesima, ai sensi dell'art. 46 comma 5 del D. Lgs. 165/2001, viene trasmesso all'ARAN. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, D.Lgs. 165/2001.
6. Entro il 31 maggio di ogni anno l'Agenzia trasmette specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche.
7. Le parti concordano che tutta la documentazione sopra indicata verrà inviata oltre al MEF anche alle OO.SS. firmatarie del presente CCIA.

NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 2 - Servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificata dagli articoli 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, i servizi garantiti dall'Agenzia sono i seguenti:
 - a) servizi tecnici e territoriali di protezione, controllo e vigilanza ambientale di cui al Regolamento dell'Agenzia adottato con deliberazione n. 21 del 3 febbraio 2005;
 - b) servizi amministrativi strettamente connessi all'assolvimento delle funzioni di controllo per la prevenzione di rischi ambientali e di tutela della salute con particolare riferimento ai rapporti con le istituzioni, il protocollo e l'accettazione campioni.
2. Nell'ambito dei predetti servizi essenziali è garantita, con le modalità di cui ai seguenti articoli, la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Art. 3 - Modalità organizzative per l'erogazione delle prestazioni indispensabili dei servizi pubblici essenziali

1. Le prestazioni indispensabili di cui all'articolo precedente sono assicurate mediante una procedura adeguata alla necessità di garantire agli utenti dei servizi il godimento dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. A tal fine vengono individuate, come da tabella seguente, i contingenti di personale suddivisi per categorie e profilo professionale da esonerare dallo sciopero:

tabella contingenti personale esonerato			
SEDE	PROFILO	N. ADDETTI	NOTE
sezione provinciale di Frosinone	collaboratore sanitario/collaboratore tecnico - ctg D/Ds	1	servizi tecnici
	assistente tecnico - ctg C	1	servizi tecnici
	assistente amministrativo - ctg C	1	servizi amministrativi
sezione provinciale di Latina	collaboratore sanitario/collaboratore tecnico - ctg D/Ds	1	servizi tecnici
	assistente tecnico-ctg C	1	servizi tecnici
	assistente amministrativo-ctg C	1	servizi amministrativi
sezione provinciale di Rieti	collaboratore sanitario/collaboratore tecnico - ctg D/Ds	1	servizi tecnici
	assistente tecnico-ctg C	1	servizi tecnici
	assistente amministrativo-ctg C	1	servizi amministrativi
sezione provinciale di Viterbo	collaboratore sanitario/collaboratore tecnico - ctg D/Ds	1	servizi tecnici
	assistente tecnico-ctg C	1	servizi tecnici
	assistente amministrativo-ctg C	1	servizi amministrativi
sezione provinciale di Roma	collaboratore sanitario/collaboratore tecnico - ctg D/Ds	4	servizi tecnici

	assistente tecnico - ctg C	2	servizi tecnici
	assistente amministrativo-ctg C	2	servizi amministrativi
	coadiutore amministrativo-ctg C	2	servizi amministrativi
struttura centrale sede di Roma	assistente amministrativo-ctg C	1	protocollo
	assistente amministrativo-ctg C	1	segreterie di direzione
struttura centrale sede di Rieti	assistente amministrativo-ctg C	1	protocollo
	assistente amministrativo - ctg. C	1	segreterie di direzione
	assistente tecnico - ctg C	1	servizi informatici

Art. 4 - Individuazione nominativa del personale facente parte del contingente

1. In occasione di ciascuno sciopero i dirigenti ed i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, individuano nominativamente e con criteri di rotazione i dipendenti tenuti a prestare la propria attività ed esonerati dallo sciopero stesso, in conformità ai limiti numerici, di categoria e di profilo professionale che definiscono i singoli contingenti.
2. I nominativi inclusi nei contingenti sono comunicati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati.
3. Il personale individuato può esprimere, entro 24 ore alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero e richiedere la conseguente sostituzione, nel caso questa sia possibile.
4. I dirigenti ed i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, nel caso in cui sia possibile, accordano la sostituzione del richiedente con altro lavoratore, sostituzione che viene comunicata alle organizzazioni sindacali ed agli interessati.

Art. 5 - Comunicazione all'utenza

1. L'Amministrazione comunica sul sito internet dell'Agenzia e con altri idonei mezzi di comunicazione, 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i servizi pubblici essenziali che vengono garantiti e per ciascuno di essi le relative prestazioni indispensabili assicurate nonché l'orario di erogazione.

RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Art. 6 – Delegazioni trattanti

1. La delegazione trattante di parte pubblica è costituita, giusta deliberazione n. 56 del 22/04/2015, come segue:
 - a) Direttore generale dell'Agenzia o suo delegato;
 - b) Direttore amministrativo;
 - c) Dirigente della Divisione risorse umane.

Possono partecipare alle riunioni sindacali i dirigenti degli uffici, o loro delegati, di volta in volta interessati, secondo la materia trattata.

2. La delegazione trattante per la parte sindacale è composta:
 - a) dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Compongono la delegazione di parte sindacale anche i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative a norma dell'art. 43 D.Lgs. 165/2001;
 - b) dalla R.S.U.
3. Le parti convengono di definire linee guida sulle relazioni sindacali che garantiscano:
 - a) il rafforzamento della contrattazione;
 - b) il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale dei dipendenti.
4. L'esigenza dell'Agenzia di incrementare e mantenere elevata la qualità dei servizi erogati alla collettività, nonché le prospettive di sviluppo dei livelli occupazionali in correlazione con lo sviluppo organizzativo dell'Agenzia, implica, infatti, un forte sistema di relazioni sindacali.
5. In tale ambito, per il raggiungimento di una soddisfacente protezione ambientale anche ai fini della tutela della salute delle persone, assume rilevanza strategica la valorizzazione del lavoro e il funzionale utilizzo delle risorse umane e professionali.
6. Le parti convengono sulla opportunità di definire adeguate regole di partecipazione del personale, attraverso le loro rappresentanze sindacali, per affrontare i problemi organizzativi, per valutare il lavoro e migliorare quantitativamente e qualitativamente l'organizzazione dei servizi e lo svolgimento delle attività anche a supporto degli enti istituzionali. In base a queste premesse, le parti concordano sulla necessità di intrattenere relazioni sindacali corrette, nella propria autonomia e chiara distinzione dei ruoli, ma nel contempo fondate su un'effettiva assunzione e riconoscimento delle reciproche responsabilità, sulla precisa individuazione dei confini fra contrattazione decentrata, concertazione, informazione e consultazione, quali aspetti ineludibili per un trasparente e proficuo espletamento delle rispettive attività con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti ed il miglioramento delle condizioni di lavoro e di sviluppo delle professionalità, con l'esigenza e il reale obiettivo di incrementare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi erogati alla collettività.

Art. 7 - Sistema di partecipazione sindacale

1. L'obiettivo di cui al precedente articolo comporta la necessità di uno stabile sistema di partecipazione sindacale a livello decentrato, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) informazione;
 - b) concertazione;
 - c) consultazione;
 - d) contrattazione collettiva integrativa.

a) Informazione

L'Agenzia allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO. SS. sugli atti di valenza generale, concernenti misure riguardanti i rapporti di lavoro,

l'organizzazione degli uffici nonché la consistenza e la variazione della dotazione organica complessiva delle risorse umane.

Nel caso di materie per le quali il CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva.

Ai fini di una più compiuta informazione le parti si incontrano con cadenza almeno trimestrale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi.

b) Concertazione

La RSU e le OO.SS. ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie:

- articolazione dell'orario di lavoro e di servizio;
- definizione dei criteri per la determinazione della distribuzione dei carichi di lavoro;
- andamento dei processi occupazionali;

La concertazione è, altresì, prevista per l'attuazione del sistema classificatorio in ordine alla definizione dei criteri e modalità di:

- valutazione delle posizioni organizzative, dei coordinamenti e la relativa graduazione delle funzioni, di cui rispettivamente agli artt. 20 e 10 del CCNL/99;
- conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e dei coordinamenti e loro valutazione periodica, di cui agli artt. 21 e 10 del CCNL/99;
- dei sistemi di valutazione permanente di cui all'art. 35 , comma 2 CCNL/99;

La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

c) Consultazione

La consultazione della RSU e delle OO. SS. prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge obbligatoriamente, sui casi previsti dal capo III sezione VII del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81.

d) Contrattazione collettiva integrativa

In sede di contrattazione collettiva integrativa sono utilizzate le risorse dei fondi di cui al CCNL 2006/2009 biennio economico 2008/2009 e regolate le seguenti materie:

a) criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci ai fini della loro assegnazione al fondo per i compensi da lavoro straordinario, disagio, pericolo e danno ed al fondo per la produttività:

- attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni;
- economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni. Tali economie vanno adeguate in base agli eventuali rientri dal tempo parziale, anche nel corso dell'anno;
- somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito alle agenzie, aziende o enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;

- finanziamenti aggiuntivi o integrativi;
 - una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile o trasformazione di posti di organico del personale per il finanziamento del fondo di cui all'art. 39 del CCNL/99.
- b) lo spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno, per la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione regionale;
- c) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- d) l'individuazione dei casi in cui è elevabile il contingente della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time;
- e) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure di cui alla normativa vigente;
- f) criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario.

La contrattazione collettiva integrativa riguarda, altresì, le seguenti materie relative al sistema classificatorio del personale:

- i criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni per i passaggi da un profilo all'altro all'interno della stessa categoria;
- il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale;
- la riserva di posti disponibili per le progressioni di carriera a favore del personale interno attraverso concorsi pubblici ex art. 24 del D.Lgs. 150/2009;

Le componenti salariali relative alla produttività da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi, verificati dal sistema di controllo interno.

Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati dagli artt. 3, comma 1, e 10 del CCNL/1999, sulle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale alle attività di ARPA Lazio possono essere costituiti, a richiesta, senza oneri aggiuntivi per l'Agenzia, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'Agenzia è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. Le Commissioni paritetiche hanno il compito di supportare la contrattazione e la concertazione attraverso le funzioni proprie che sono:
 - raccolta dei dati che l'agenzia è tenuta a fornire;
 - promozione di iniziative atte ad accrescere le conoscenze tra i lavoratori, le lavoratrici e gli utenti su tematiche proprie alla Commissione.
4. Sono abrogati gli articoli dal n. 13 al n. 17 del CCIA 15 luglio 2009.

Art. 8 - Modalità di svolgimento e disciplina degli incontri sindacali

1. Fermo restando quanto previsto dal vigente sistema di relazioni sindacali, per conferire sistematicità alla partecipazione sindacale e al fine di garantire corrette relazioni sindacali, si stabiliscono le seguenti regole:
 - a) di norma ogni trimestre l'Agenzia convoca la delegazione trattante per le problematiche contrattuali e gestionali;
 - b) l'Agenzia convoca altresì la delegazione trattante entro 5 giorni dalla richiesta formulata da:
 - tutta la delegazione trattante di parte sindacale;
 - dalla RSU;
 - c) la convocazione deve essere fatta pervenire agli interessati anche via posta elettronica almeno tre giorni lavorativi prima della data fissata per l'incontro, salvo casi di comprovata urgenza;
 - d) per ogni incontro il materiale informativo che si vuole inviare e/o che è stato richiesto in previsione dell'incontro dalla delegazione trattante di parte sindacale e/o dalla R.S.U. dovrà pervenire alle stesse in tempo utile prima dell'incontro;
 - e) per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare;
 - f) di ogni seduta verrà redatto un verbale che dovrà riportare in sintesi gli argomenti affrontati, le posizioni che si manifestano e le eventuali decisioni. Il testo delle medesime verrà sottoscritto al termine della stessa riunione;
 - g) qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, concordata la data dell'incontro successivo;
 - h) agli accordi sottoscritti verrà data attuazione nei tempi concordati;
 - i) nei provvedimenti adottati dall'Agenzia o dai dirigenti riguardanti materie oggetto di concertazione devono essere riportati i pareri delle OO. SS. e della R.S.U., come risultanti dai verbali degli incontri.
2. E' garantita la pubblicità delle deliberazioni e delle determinazioni dirigenziali adottate attraverso la messa a disposizione, anche per via informatica, dell'elenco dei relativi oggetti.
3. Per il rilascio di copie si stabiliscono i seguenti criteri:
 - per i particolari scopi perseguiti dall'art. 7 e per conferire concretezza ai diritti dalla stessa sanciti, la messa a disposizione dei documenti e il rilascio di copie avviene senza oneri per il sindacato;
 - il rilascio di copia delle deliberazioni e delle determinazioni non riguardanti le materie indicate nel citato art. 7 è garantito al sindacato quale portatore di interessi diffusi alle condizioni previste dalle disposizioni di carattere generale sul diritto di accesso.

Art. 9 - Procedure di raffreddamento dei conflitti

1. Qualora intervengano controversie interpretative sull'accordo integrativo stipulato, viene aperta la verifica fra le parti. Queste pongono in essere ogni ragionevole sforzo al fine di raggiungere l'accordo nella materia controversa.
2. La delegazione trattante di parte Pubblica e di parte Sindacale si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. A tal fine la parte interessata invia, a mezzo lettera raccomandata, apposita richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la controversia che devono comunque essere riferiti a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale.
3. L'accordo stipulato sulle clausole controverse sostituisce il contenuto delle stesse sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 10 - Titolarità e flessibilità dei permessi sindacali

1. Per quanto concerne l'esercizio delle prerogative sindacali si rinvia a quanto stabilito con il C.C.N.Q. 7 agosto 1998, così come integrato dal C.C.N.Q. 24.09.2007, nonché al C.C.N.Q. 17.10.2013, che sostituisce il CCNQ sottoscritto in data 09.10.2009 come successivamente modificato dal CCNQ del 19.07.2012, il quale disciplina la ripartizione dei distacchi e permessi sindacali alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti per il triennio 2013-2015. Per il monte ore complessivo dei permessi spettanti si fa comunque riferimento al CCNQ ed alla normativa vigente nel tempo.

Art. 11 - Esercizio delle libertà sindacali

1. L'Amministrazione si impegna, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 3 dell'Accordo Quadro del 7 Agosto 1998, nell'ambito di ciascuna Sede dell'Agenzia, ad individuare appositi ed idonei spazi riservati alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle singole OO.SS., per l'affissione di comunicazioni inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro. Tali spazi, individuati dall'Agenzia d'intesa con le OO.SS. devono essere posti in luoghi accessibili a tutte i lavoratori e lavoratrici.

Art. 12 - Assemblee

1. I dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblea retribuita nel limite massimo stabilito dal contratto collettivo vigente.
2. Le assemblee che riguardano le generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente dalle OO. SS. e dalle R.S.U. e/o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro.

3. La data di convocazione, la sede, l'orario e la presunta durata dell'assemblea è comunicata alla Divisione Risorse umane a cura della R.S.U. o dalle singole OO. SS. in forma scritta con preavviso di almeno tre giorni, e comunque, salvo casi di eccezionale urgenza, almeno 24 ore prima.
4. Durante lo svolgimento delle assemblee sono garantiti i servizi minimi essenziali con i contingenti di personale determinati dal presente accordo. La richiesta di partecipazione deve essere comunicata dal singolo dipendente al responsabile della struttura di appartenenza. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole strutture che ne danno comunicazione alla Divisione Risorse umane.
5. Nel caso in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 13 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti prendono atto, in relazione a quanto previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, che il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice, va prevenuto e contrastato efficacemente;
2. Si da atto che l'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183 ha apportato modifiche all'art 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevedendo che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" il quale sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.
3. Le finalità, i compiti e le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dall'apposito regolamento approvato con deliberazione n. 100 del 19.08.2013.

FONDI CONTRATTUALI

Art. 14

Utilizzazione del fondo art. 10 CCNL 2006/2009 sottoscritto in data 10/04/2008 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica).

1. L'Amministrazione, la RSU e le OO.SS. prendono atto che l'ammontare delle risorse disponibili del fondo di cui all'art.10 CCNL 2006/2009, per l'anno 2015, è pari ad € 1.604.586,62.
2. A norma dell'art. 35 CCNL 07.04.1999 la progressione economica si attiva con la stipulazione del contratto collettivo integrativo. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori - ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21 - selezionati in base ai criteri del presente articolo. A tal fine le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nel presente articolo è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.
3. Le parti preso atto dell'art. 35 del CCNL/1999 nonché di quanto stabilito dall'art. 7, dall'art. 40, commi 3 bis e 3 ter, del D.Lgs. 165/2001 in materia di contratti collettivi nazionali ed integrativi, dall'art. 40 bis, comma 1 e 3, D.Lgs. 165/2001 in materia di controlli sulla contrattazione integrativa, dall'art. 45 dello stesso D.Lgs. in materia di trattamento economico, dall'art. 52, comma 1 bis, ultimo periodo D.Lgs. 165/2001 in materia di progressioni economiche e fra le aree, dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 in materia di progressioni economiche nel pubblico impiego, concordano quanto segue:
 - a) ARPA Lazio individua il personale cui attribuire la fascia economica superiore mediante apposita selezione per la progressione economica orizzontale (P.E.O.) ad una percentuale pari al 75 % del personale avente i requisiti a tal fine collocati in un'unica graduatoria; le parti concordano sull'opportunità di assegnare una quota del fondo, pari a € 275.000, alla progressione economica orizzontale (P.E.O.) secondo la vigente normativa contrattuale e legislativa in materia;
 - b) partecipano alla procedura selettiva i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in possesso dei seguenti requisiti:
 1. requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi maturati alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento (art. 3 CCNL 10/04/2008); nel computo dei 24 mesi rientrano le posizioni dei dipendenti che usufruiscono degli assegni ad personam riassorbibili ai sensi dell'art. 35, comma 2, CCNL 2001;
 2. non avere riportato sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero verbale nel biennio precedente la selezione.

In applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali non partecipano alla procedura selettiva:

- personale già collocato in ultima fascia;
- personale non in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

c) Per la formazione della graduatoria sono utilizzati i seguenti criteri:

- valutazione finale media positiva nel triennio precedente la selezione con punteggio non inferiore a 75/100 per tutti i passaggi di fascia, fatta eccezione per il passaggio all'ultima fascia per il quale il punteggio non deve essere inferiore a 85/100, secondo la seguente griglia:

valutazione finale media compresa tra 100/100 e 99/100	punti 30
valutazione finale media compresa tra 98,99/100 e 98/100	punti 28
valutazione finale media compresa tra 97,99/100 e 97/100	punti 26

valutazione finale media compresa tra 96,99/100 e 95/100	punti 24
valutazione finale media compresa tra 94,99/100 e 92/100	punti 22
valutazione finale media compresa tra 91,99/100 e 88/100	punti 20
valutazione finale media compresa tra 87,99/100 e 80/100	punti 18
anzianità nell'ultima fascia	punti 5
per ciascun anno al netto dei 24 mesi di requisito	

Le parti precisano che in base alle metodologie adottate dall'Agenzia per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti la valutazione finale sopra citata comprende una valutazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi ed una valutazione individuale.

I dipendenti che abbiano riportato nel biennio precedente la selezione la sanzione disciplinare del rimprovero verbale subiscono una penalizzazione del punteggio pari a punti 2.

- a parità di punteggio dopo l'applicazione della griglia di cui sopra hanno precedenza secondo l'ordine seguente i dipendenti:
 1. con maggiore esperienza professionale nel profilo;
 2. con maggiore esperienza professionale complessiva, considerando esclusivamente l'attività prestata a tempo indeterminato nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 2 comma 1 del D. Lgs. 165/2001.
- 4. L'Agenzia pianifica i passaggi di fascia, di norma all'inizio di ogni anno, d'intesa con le OO. SS. e la RSU, tenuto conto delle risorse presenti nel fondo a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno.
- 5. Le parti concordano sull'opportunità di assegnare una quota aggiuntiva del fondo, rispetto al costo storico (pari ad € 125.000) di ulteriori € 125.000 alle posizioni organizzative, nonché di ulteriori € 30.000 ai coordinamenti.

Art. 15

Utilizzazione del fondo art. 9 CCNL 2006/2009 sottoscritto in data 10/04/2008 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali).

1. L'Amministrazione, la RSU e le OO.SS. prendono atto che l'ammontare delle risorse disponibili del fondo di cui all'art. 9, per l'anno 2015, è pari ad € 671.504.
2. L'amministrazione sulla base del Piano della prestazione e dei risultati adottati dall'Agenzia attribuisce la produttività collettiva al personale con i seguenti criteri e modalità:
 - pagamento a titolo di acconto con lo stipendio di luglio di ciascun anno oggetto di valutazione e pagamento a titolo di saldo con lo stipendio di maggio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione. Il pagamento a titolo di acconto è subordinato ad una valutazione intermedia sull'andamento della performance organizzativa formulata in sede di monitoraggio intermedio degli obiettivi svolto dall'amministrazione a giugno di ciascun anno ed è erogato sulla base del risultato rilevato fino ad un massimo del 50%;
 - la corresponsione del saldo avviene sulla base della valutazione finale annuale positiva del dipendente, effettuata secondo quanto previsto dal CCIA sottoscritto il 12/07/2009 nonché dai vigenti atti agenziali in materia di valutazione della performance ed il risultato conseguito relativamente al raggiungimento degli obiettivi viene rettificato secondo quanto riportato di seguito:

- fascia A: i valori compresi tra 96 e 100 sono portati a 100;
 fascia B: i valori compresi tra 86 e 95 sono portati a 95;
 fascia C: i valori compresi tra 76 e 85 sono portati a 85;
 fascia D: valori compresi tra 51 e 75 sono portati a 75.

Per ciascuna fascia il calcolo della quota sarà effettuato riportando il valore effettivamente conseguito a quello massimo della fascia stessa come di seguito espresso:

Qualifica	Peso nella ripartizione del fondo di incentivazione
Ds	100%
D	90,91 % della quota assegnata alla qualifica Ds
C	77,94 % della quota assegnata alla qualifica Ds
Bs	67,53 % della quota assegnata alla qualifica Ds
B	62,34 % della quota assegnata alla qualifica Ds
A	57,14 % della quota assegnata alla qualifica Ds

3. Le parti concordano di destinare gli eventuali residui dei fondi di cui agli artt. 8, 9, 10 del CCNL 2006/2009 al pagamento del premio per la produttività collettiva.

Art. 16

Utilizzazione del fondo art. 8 CCNL 2006/2009 sottoscritto in data 10/04/2008 (Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno).

1. L'Amministrazione, la RSU e le OO.SS. prendono atto che l'ammontare delle risorse disponibili del fondo di cui all'art. 8, per l'anno 2015, è pari ad € 264.801.
2. Le parti concordano sull'opportunità di assegnare una quota del fondo, pari a € 80.000 alla remunerazione dei compensi per lavoro straordinario.
3. Le parti concordano sull'opportunità di assegnare una quota del fondo, pari a € 150.000, alla remunerazione dei compensi per pronta disponibilità.

MOBILITA'

Art. 17 - Mobilità interna del personale

1. La mobilità all'interno dell'Azienda concerne l'utilizzazione del personale, sia temporanea che definitiva, in struttura ubicata in località diversa da quella della sede di assegnazione. Essa avviene nel rispetto della categoria, profilo professionale, disciplina, ove prevista, e posizione economica di appartenenza del dipendente.
2. Rientra nel potere organizzatorio dell'Agenzia, l'utilizzazione del personale nell'ambito delle strutture situate nel raggio di 10 km dalla località di assegnazione del dipendente stesso. Detta utilizzazione è disposta, previa informazione ai soggetti di cui all'art. 9 comma 2 del CCNL 7 aprile 1999. Non è considerata mobilità lo spostamento del dipendente all'interno della struttura di appartenenza anche se in ufficio o servizio diverso da quello di assegnazione. Le sedi dell'Agenzia di Roma site in Via Saredo e in Via Boncompagni si considerano ubicate ad una distanza maggiore di 10 Km.

3. La mobilità interna si distingue in:
- a) mobilità d'urgenza,
 - b) mobilità ordinaria,
 - c) mobilità d'ufficio,
 - d) mobilità straordinaria,
 - e) mobilità riservata al legale rappresentante.

A) Mobilità d'urgenza.

La mobilità d'urgenza avviene nei casi in cui sia necessario soddisfare le esigenze funzionali delle strutture aziendali in presenza di eventi contingenti e non prevedibili. Ha carattere provvisorio, essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare salvo consenso del dipendente. In ogni caso, la mobilità d'urgenza, anche con il consenso del dipendente, non può superare i tre mesi nell'anno solare. La mobilità d'urgenza è disposta nei confronti di tutte le categorie dal Direttore tecnico o dal Direttore amministrativo con provvedimento motivato. Al personale interessato, se ed in quanto dovuta ai sensi della normativa nazionale vigente, spetta l'indennità di missione prevista dall'art. 44 CCNL/01 per la durata dell'assegnazione provvisoria.

B) Mobilità ordinaria.

L'Agenzia prima dell'assegnazione dei dipendenti reclutati a seguito di procedure selettive o concorsuali attiva procedure di mobilità interna ordinaria con le seguenti modalità e criteri:

- a) tempestiva informazione sulle disponibilità dei posti da ricoprire. A tal fine la divisione Risorse umane predispone apposito avviso contenente l'indicazione dei posti disponibili che viene affisso presso le bacheche presenti in ogni sede dell'Agenzia nonché presso i punti di rilevazione delle presenze;
- b) il termine per la presentazione non potrà essere inferiore ad otto giorni dall'affissione; gli avvisi non possono essere pubblicati nei mesi di agosto e dicembre;
- c) l'avviso deve individuare con precisione le disponibilità, il profilo e la categoria, nonché il tipo di attività da svolgere;
- d) le domande devono essere acquisite dal protocollo generale dell'Agenzia e trasmesse alla Divisione Risorse umane;
- e) per la valutazione delle domande è costituita un'apposita commissione composta, a seconda dei ruoli coinvolti, dal Direttore amministrativo o tecnico quali presidenti e da due componenti scelti tra i dipendenti di categoria e profilo non inferiore a quello in relazione al quale è stato bandito l'avviso.

Per i dipendenti appartenenti alle categorie A e B si provvede alla formulazione di apposita graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

- a) anzianità di servizio: punti 1 per ogni anno di servizio nel profilo di appartenenza del dipendente fino ad un massimo di punti 25;
- b) accudimento di coniuge, convivente, figli portatori di handicap grave e padre o madre portatori di handicap grave (legge 104/1992): punti 50;
- c) ricongiungimento familiare ovvero accudimento di figli minori: punti 30;
- d) invalidità civile del richiedente in misura pari o superiore al 74%.: punti 20;
- e) handicap grave del richiedente (legge 104/92): punti 50;

- f) residenza anagrafica: punti 1 per ogni anno di residenza, fino ad un massimo di 10 punti.

In caso di parità di punteggio hanno la precedenza i dipendenti con maggiore anzianità anagrafica.

Avverso le graduatorie è ammessa opposizione al legale rappresentante dell'Agenzia. Il ricorso deve essere inoltrato, a pena di nullità, entro il quinto giorno dalla pubblicazione delle graduatorie.

Per i dipendenti inclusi nelle categorie C e D si provvede alla formulazione di apposita graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione positiva e comparata del curriculum degli aspiranti in relazione al posto da ricoprire; nel curriculum formativo e professionale sono valutate le attività professionali di studio formalmente documentate, idonee ad evidenziare il livello di qualificazione professionale e specifiche rispetto alla posizione funzionale da conferire; la valutazione deve essere adeguatamente motivata con riguardo ai singoli elementi documentali che hanno contribuito ad individuarla: fino ad un massimo di 30 punti;
- b) accadimento di coniuge, convivente, figli portatori di handicap grave e padre o madre portatori di handicap grave (legge 104/1992): punti 50;
- c) ricongiungimento familiare ovvero accadimento di figli minori: punti 30;
- d) invalidità civile del richiedente in misura pari o superiore al 74%. – Punti 20;
- e) handicap grave del richiedente (legge 104/92): punti 20;
- f) residenza anagrafica: punti 1 per ogni anno di residenza, fino ad un massimo di 10 punti.

In caso di parità di punteggio hanno la precedenza i dipendenti con maggiore anzianità anagrafica.

Avverso le graduatorie è ammessa opposizione al Legale rappresentante dell'Agenzia. Il ricorso deve essere inoltrato, a pena di nullità, entro il quinto giorno dalla pubblicazione delle graduatorie.

L'Amministrazione si impegna semestralmente a monitorare, attraverso un apposito avviso, le esigenze di mobilità interna per esperire tutte le possibili vie di risoluzione delle problematiche concernenti le mobilità all'interno dell'Agenzia.

C) Mobilità d'Ufficio

L'Agenzia per motivate esigenze di servizio può disporre, nel caso non sussistano richieste di mobilità volontaria, misure di mobilità interna sulla base dei seguenti criteri:

- a) per il personale incluso nelle categorie A e B formulazione di apposite graduatorie sulla base della minore anzianità di servizio nel profilo interessato; in caso di parità di punteggio ha la precedenza il dipendente con minore anzianità complessiva. In caso di ulteriore anzianità di punteggio ha la precedenza il dipendente con minore anzianità anagrafica;
- b) per il personale incluso nelle categorie C e D sarà effettuata una valutazione positiva e comparata del curriculum degli aspiranti in relazione al posto da ricoprire; nel curriculum formativo e professionale sono valutate le attività professionali di studio formalmente documentate, idonee ad evidenziare il livello di qualificazione professionale e specifiche rispetto alla posizione funzionale da conferire. La valutazione deve essere adeguatamente motivata con riguardo ai singoli elementi documentali che hanno contribuito ad individuarla; in caso di parità di punteggio ha la



precedenza il dipendente con minore anzianità complessiva. In caso di ulteriore anzianità di punteggio ha la precedenza il dipendente con minore anzianità anagrafica.

Sono in ogni caso, di norma, esclusi dalla mobilità d'ufficio i dipendenti:

- a) che accudiscono il coniuge, convivente, figli portatori di handicap grave e padre o madre portatori di handicap grave (legge 104/1992);
- b) che accudiscono i figli minori;
- c) con invalidità civile in misura pari o superiore al 74%;
- d) con handicap grave (legge 104/92).

La mobilità interna dei dirigenti sindacali indicati dall'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 ed accreditati con le modalità ivi previste, fatta salva la mobilità d'urgenza, può essere disposta solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e delle RSU ove il dirigente stesso ne sia componente (art. 8, comma 4 del citato CCNQ).

D) Mobilità straordinaria

Possono chiedere una mobilità straordinaria per 6 mesi, rinnovabile una sola volta, i dipendenti che si trovano nella necessità di :

- a) accudire il coniuge, convivente, figli portatori di handicap grave e padre o madre
- b) portatori di handicap grave (legge 104/1992);
- c) ricongiungere il nucleo familiare ovvero accudire i figli minori;
- d) svolgere un ciclo di cure per malattia grave;

ovvero possiedono:

- a) una invalidità civile in misura pari o superiore al 74%;
- b) un handicap grave (legge 104/92);

A tal fine l'interessato deve produrre apposita istanza indirizzata al Dirigente della Divisione Risorse umane, il quale convoca l'apposita Commissione permanente sulla mobilità che risulta così composta: dal dirigente delle Risorse Umane che la presiede, da dipendenti designati dall'amministrazione e da cinque dipendenti designati dalle OO.SS. firmatarie o rappresentative del CCIA di cui due della RSU con facoltà di esprimere un solo voto.

La Commissione valuta l'istanza e, verificata la compatibilità con le complessive esigenze dei servizi, esprime un motivato parere al Direttore amministrativo o al Direttore tecnico per le conseguenti decisioni.

E) Mobilità riservata al legale rappresentante

Il legale rappresentante, al di fuori delle previsioni di cui ai punti precedenti, può disporre, per il periodo di vigenza in carica, mobilità in entrata ed in uscita di personale presso gli uffici afferenti la Direzione Generale, previa informazione alle OO.SS. ed alla RSU.

4. Le disposizioni di cui al presente articolo sostituiscono a tutti gli effetti eventuali precedenti regolamenti in materia e verranno riviste in caso di modifica della normativa vigente su richiesta delle parti.

PREVENZIONE E SICUREZZA

Art. 18 - Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In tutte le fasi delle attività lavorative è necessario operare al fine di evitare o ridurre i rischi professionali connessi alle attività stesse. Le disposizioni e le misure adottate devono rispettare, altresì la salute della popolazione e l'integrità dell'ambiente esterno. Tale obiettivo si può raggiungere solo attraverso una "prevenzione rischi" progettata a monte, cioè attraverso un concorde e attivo impegno di tutti i "soggetti coinvolti" nella interazione lavorativa: il lavoratore, la strumentazione di lavoro-funzione, il luogo di lavoro/ambiente di lavoro. La legislazione in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro si è progressivamente avvicinata a tale "impostazione relazionale". Il D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni ed integrazioni hanno consolidato e razionalizzato tale impostazione. Il progressivo recepimento delle direttive europee in materia di sicurezza ha consentito di introdurre ulteriori elementi al quadro normativo di riferimento per gli operatori del settore.
2. I Codici Civile e Penale impongono al datore di lavoro di adottare misure adeguate alla tutela dei prestatori d'opera. In riferimento a tale tutela sono fissate nella vigente normativa per tutti gli "operatori del settore", misure sanzionatorie correlate ai doveri inosservati.
3. La Carta Sociale Europea proclama e ribadisce solennemente il diritto di tutti i lavoratori alla sicurezza e alla impostazione anche igienistica della prevenzione.

Art. 19 – Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

1. In riferimento all'articolo 50 del D.Lgs 81/08, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in particolare:
 - a) può accedere ai vari luoghi di lavoro e al documento sulla valutazione dei rischi e al registro degli infortuni;
 - b) è consultato preventivamente sulla valutazione dei rischi e delle misure di prevenzione;
 - c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, pronto soccorso, antincendio;
 - d) è consultato sull'organizzazione della formazione;
 - e) riceve le informazioni e la documentazione riguardanti i servizi di vigilanza, le misure di prevenzione, le sostanze e i preparati pericolosi, i macchinari, gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
 - f) riceve una apposita formazione come previsto dall'art. 37 del D.Lgs. 81/08;
 - g) formula proposte sulla prevenzione al servizio di prevenzione e protezione ai dirigenti delegati dell'Agenzia nonché, nonché osservazioni in occasione di verifiche effettuate dalle autorità competenti;
 - h) può far ricorso alle autorità competenti se ritiene che le misure di prevenzione adottate non siano idonee;
 - i) svolge gli altri compiti ad esso assegnati dalla vigente normativa.
2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dispone di permessi sia orari che giornalieri che gli permettano di svolgere la propria attività sia nella sede di assegnazione che nelle altre sedi aziendali. Tale diritto viene esercitato mediante preventiva comunicazione con l'indicazione del luogo ove verrà esercitata la funzione. Allo stesso spetta inoltre, nel caso di sopralluoghi o altre attività peculiari ad esso demandate sia l'indennità di missione oraria,

- servizio superiore a quattro ore - che il rimborso chilometrico spettante per l'uso del mezzo proprio.
3. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve essere dotato dall'Agenzia di tesserino di riconoscimento, con foto, necessario per i sopralluoghi che gli stessi Rappresentanti effettuano al di fuori della propria sede di servizio.
 4. Il rappresentante per la sicurezza non deve subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività ed è inoltre tutelato dalle condizioni previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Art. 20 - Obblighi dei lavoratori

1. Le lavoratrici e i lavoratori sono tenuti al rispetto delle prescrizioni previste nel regolamento dell'Agenzia in materia di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro approvato con deliberazione n. 23 del 04/04/2009.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 21 – Materie sottratte alla contrattazione integrativa

1. Le parti concordano di analizzare in apposite sessioni di confronto le seguenti materie non oggetto di contrattazione:
 - orario di lavoro e di servizio;
 - servizio di pronta disponibilità;
 - posizioni organizzative e coordinamenti;
 - corretta individuazione delle mansioni dei lavoratori (declaratoria);
 - formazione del personale dipendente;
 - tutela dei diritti contenuti nel CCNL vigente;
 - determinazioni in merito a mancate valutazioni annuali dei dipendenti;
2. Nelle more di quanto precede, la valutazione delle posizioni organizzative affidate alla data di sottoscrizione del presente CCIA è effettuata in ottemperanza alla deliberazione n. 3 del 20/01/2014 e la valutazione dei coordinamenti affidati alla data di sottoscrizione del presente CCIA è effettuata in ottemperanza alle intese sindacali dell'08.10.2013.

Art. 22 - Norma finale

1. Per quanto non specificatamente disposto dal presente contratto integrativo, si applica la normativa nazionale, regionale e contrattuale sia collettiva che decentrata.
2. Le parti concordano di ricontrattare ogni anno la percentuale di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali agli aventi requisiti e l'utilizzazione delle risorse disponibili sui fondi contrattuali

NOTA A VERBALE del CCIA 20/07/2015

Nota a verbale del CCIA in cui la RSU e le OO.SS. esprimono la propria contrarietà all'esclusione dalla procedura selettiva per l'attribuzione della fascia del personale di ruolo con anzianità continuativa a tempo determinato.

La RSU e le OO.SS. hanno proposto l'applicazione di una percentuale relativa all'assegnazione delle fasce pari al 100% vista la capienza dei fondi contrattuali pertanto firmano il CCIA con riserva per senso di responsabilità nei confronti dei lavoratori, dell'Azienda e dei servizi erogati alla cittadinanza.

CGIL FP ROMA E LAZIO



RSU ARPA LAZIO



UIL FPL



CSL FP ROMA E LAZIO



FIACS

