



Provincia Regionale di Siracusa oggi Libero Consorzio Comunale
(L.R. 24/03/2014 n.8)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente degli enti locali per gli anni 2013 - 2014

A seguito della deliberazione n. ____ del ____ , con la quale il Commissario Straordinario, assunte le funzioni di Giunta Provinciale, acquisiti i prescritti poteri ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno _____ alle ore _____ ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. _____

e dai sigg: _____

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente della Provincia Regionale di Siracusa

Titolo I°
Disposizioni generali

Art. 1

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali". richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
 - a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
 - b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
 - c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);
Ai sensi dell'art.40 del D.Lgs. 165/2001, nel testo modificato con D.Lgs. 150/2009 Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9 (del D.Lgs.165/2001), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 (del D.Lgs.165/2001), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonche' quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente della provincia Regionale di Siracusa e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Il presente contratto ha validità per gli anni 2013 – 2014.
5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
 - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Provinciale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che non si possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II°

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, almeno tre giorni prima con consegna degli atti da visionare, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, nei casi previsti, salvo diversa intesa tra le parti.
Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati, oltre alla registrazione audio e alla pubblicazione nel sito istituzionale dell'Ente alla voce "Bacheca Sindacale". La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, entro e non oltre la seduta successiva, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione

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

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

4. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Dirigenti, riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999, i verbali relativi all'accordo costituiranno parte integrante.

5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto, comunque, delle previsioni del D.Lgs.150/2009.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Fatte salve le esclusioni espressamente indicate nell'art.40 del D.Lgs.165/2001, nel testo modificato con D.Lgs.150/2009 e nell'art.21 della L.183/2010, sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art.3, comma 1 del CCNL 1/4/1999, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Ai sensi del comma 3-ter. dell'art.40 del D.Lgs. 165/2001, al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può'

provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralemente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis.

2. Fatte salve le esclusioni di cui al comma 1, restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.

Art. 8

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.

2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.

3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9

Informazione

1. Ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs 165/2001 come modificato dall'art. 34 del D.Lgs. 150/2009, l'Ente informa preventivamente e per iscritto la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 ove previsto dai contratti nazionali.

2. L'informazione sarà indirizzata ai suoi componenti della RSU e alle OO.SS. territoriali mediante notifica o fax o PEC.

Art. 10

Consultazione

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

TITOLO III°

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata attraverso il sistema di rilevazione automatizzata delle presenze. Il dipendente che omette di segnalare la partecipazione all'assemblea tramite l'apposita timbratura all'inizio ed alla fine della partecipazione è soggetto al sistema sanzionatorio in vigore nell'Ente.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga

disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. I tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

8. L'assemblea è pubblica.

Art. 12

Diritto di affissione

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

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

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

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

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

Art. 13

Trasferimenti dei Dirigenti RSU

Ai fini della Legge 300/70 e smi, così come ripreso dal comma 6, art. 42 del D.Lgs. 165/2001 i componenti della RSU rivestono la figura di Dirigenti Sindacali.

Il trasferimento dei Dirigenti Sindacali tra unità produttive può essere resa possibile previo assenso dell'organizzazione sindacale di appartenenza. Per unità produttiva si intende il Settore di appartenenza del componente della RSU.

TITOLO IV°

Forme di partecipazione

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

Art. 14

Costituzione e durata del mandato

Fatte salve le responsabilità previste dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 Legge 183/2010 ed in linea con il quadro delineato dal D.Lgs. 150/2009 artt. 3, 8, 9, 13 e 14, qualora non costituito, l'Amministrazione si impegna entro e non oltre 30 giorni dal presente CCDI, ivi compresa l'attivazione delle procedure necessarie, a costituire il CUG, che sostituisce, unificandone le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni in merito.

Il CUG è unico ed espleta le proprie attività nei confronti di tutto il personale, includendo al suo interno tutte le rappresentanze (Dirigenti e non Dirigenti).

I rappresentanti rimangono in carica quattro anni.

Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Adotta entro 30 giorni dalla sua costituzione un Regolamento interno di funzionamento. L'Amministrazione, pubblica sul sito istituzionale, l'attività del CUG periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

Art. 15

Criteri di composizione

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle OO.SS. rappresentate in seno alla Amministrazione e da un pari numero di rappresentanti designati dall'Amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i sessi.

I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

Art. 16

Nomina

Il CUG è nominato con atto del Direttore Generale, nei termini previsti dall'art. 16 del presente accordo, secondo le disposizioni impartite dalla Direttiva Ministro Pari Opportunità e Ministro P.A. e Innovazione in data 4/03/2011.

Art. 17

Competenze

Il CUG contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004

TITOLO V°

Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro - D.Lgs 81/2008

Art. 18

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e valutazione

del rischio da stress lavoro-correlato

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali .
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 6, comma 8, lettera m-quater, e dell'art. 28, comma 1-bis, del D.Lgs. 81/2008 e smi, l'Amministrazione si impegna, entro 60 giorni dall'approvazione del presente CCDI, a rimuovere i rischi da stress lavoro-correlato, quale "condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale, causata da vari fattori propri del contesto e del contenuto lavorativo.

In tale ambito individua il percorso metodologico che permetta una corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato in modo che da tale identificazione discendano la pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione o, quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio.

A tale scopo, l'Amministrazione si avvale di una equipe specializzata, previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

L'attività è rivolta a tutte le lavoratrici e lavoratori, compresi Dirigenti e preposti. La valutazione prende in esame non solo singoli ma gruppi omogenei di lavoratori.

Art. 19

Attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti diversamente abili

Le parti convengono sulla necessità di prevedere interventi preventivi di ordine organizzativo, logistico e /o strutturale, al fine di facilitare non solo l'evacuazione ma anche la normale attività dei lavoratori disabili, in sede di attuazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Amministrazione si impegna, pertanto, a procedere ad una ricognizione delle condizioni di lavoro dei disabili parallelamente all'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (ex D.Lgs.81/2008), individuando le situazioni che necessitino degli interventi più urgenti.

TITOLO VI°
Formazione professionale e qualità del lavoro

Art. 20

Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.
2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2013 - 2014, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
3. L'Ente, nell'arco di validità del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;

- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, in applicazione della normativa vigente, e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente e i regolamenti dell'Ente.

6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti. Il piano annuale per la formazione è oggetto di apposita separata contrattazione da avviarsi entro 30 giorni dall'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione.

Art. 21

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemporaneare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative con particolare riguardo all'esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti e alla salvaguardia del posto di lavoro, come previsto dal vigente CCNL.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, è previsto un incontro per la valutazione delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

TITOLO VII°

Banca delle ore

Art. 22

Banca delle ore

L'Amministrazione istituisce con decorrenza dalla sottoscrizione del presente CCDI, la Banca delle Ore attraverso la costituzione di un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo stabilito annualmente in sede di contrattazione decentrata. Il conto individuale annuo è determinato dal Dirigente del settore di appartenenza.

Le ore accantonate restano a disposizione del dipendente per essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione e possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, oppure retribuite, su richiesta del dipendente da effettuarsi entro l'anno di maturazione, nel limite del monte ore di lavoro straordinario assegnato dal Dirigente di appartenenza.

E' previsto un limite minimo per le immissioni in banca ore stabilito in 1 (una) ora.

E', altresì, previsto un limite minimo per i prelevamenti di ore utilizzate come riposi compensativi stabilito in 1 (una) ora.

L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere preventivamente autorizzato dal Dirigente di appartenenza tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Le ore accantonate calcolate al netto dei ritardi e dei permessi personali, sono comunicate mensilmente ai lavoratori.

A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

Le ore accantonate non costituiscono economie di Bilancio.

Art 23

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal dall'art. 208, comma 2, lett. a) e comma 4, del D Lgs. n. 285 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.
2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 saranno definite con specifico accordo tra le parti sottoscrittici il presente contratto.

Art 24

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2013 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risultava pari ad € 33.377,00 e concordano di mantenerne invariato l'importo.
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
3. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009 e.).
4. La Provincia Regionale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno due volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
5. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Dirigente.

6. I Dirigenti di ogni settore si organizzano per effettuare quanto concordato.
7. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
8. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore" di cui all'art.22.

TITOLO VIII°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 25

Premessa

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. Le parti convengono, inoltre; sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse stabili destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali ecc. operato dall'Amministrazione.
3. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente riportato nell'allegato A al presente contratto e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 26

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.

3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile, spezzato o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

3. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);

5. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:

Attività professionale svolta
Attività svolta oltre l'orario programmato anche senza congruo preavviso o con orario spezzato
Attività in particolari condizioni ambientali o climatiche particolarmente avverse (estate o inverno)
Attività svolta con l'utilizzo continuativo di strumenti, attrezzi e apparecchiature disagiövoli

6. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo giornaliero lordo di: €. 1,15 lordi.

Tale importo è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva prestazione del lavoro disagiato. Lo stesso importo è ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ed è pari ad € 0,89 lordi.

La liquidazione delle prestazioni di cui al comma 7 è effettuata nel mese successivo a quello del loro svolgimento.

8. Per la corresponsione dell'indennità di disagio di cui al presente articolo è previsto l'importo di €. 89.500,00.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 35 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 27

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

2. Considerato che è stato istituito il turno per i seguenti servizi: Polizia Provinciale – Guardie Particolari Giurate – CED – INFOPOINT – Protezione Civile – Addetti alla Riserve / collaboratori ambientali – Servizio MID Mobilità Integrata Disabili, Portierato/Uscierato ai

*ff
pp
M*

fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

	Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
	Polizia Provinciale -Guardie Particolari Giurate - CED - INFOPOINT - Protezione Civile - Addetti alle Riserve / collaboratori ambientali - Servizio MID Mobilità Integrata Disabili / Portierato/Uscierato	80	€ 105.000,00

RR

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 35 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

SC

Art. 28

R n

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

JL

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessive € 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

M

2. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio
Attività lavorativa con esposizione ad agenti radianti e/o chimici
Attività lavorativa soggetta ai rischi derivanti dalla conduzione di mezzi e/o veicoli
Soggetti assegnati a Sportelli informativi formalmente costituiti

AF
XK
Mo
MM
DP
fr
AM

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 35 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 29

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
 - g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

	Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità
	Protezione civile
	Polizia Provinciale – Guardie Particolari Giurate

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 35 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 30

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a €.10.000,00 e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio economato).

3. L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di €.0,52 giornalieri ed un massimo di €. 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;

5. Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile di cassa che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	Imp. medio mens.	Indenn. individ.
Economato	€.10.000,00	€.0,52
Economato	€.15.000,00	€.1,03
Economato	€.25.000,00 o più	€.1,55

- AF*
- JK*
- AA*
6. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti: €.300,00
 7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 35 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 31

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo

- D*
- fr*
- fr*
1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
 - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
 2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile;
 3. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo annuale pari a: € 0,00
 3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 35 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 32

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad €.2.500,00.

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

3. Secondo quanto previsto nell'all. 3 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e successive modifiche ed integrazioni, alla voce Metodologia valutativa per la progressione economica orizzontale cat. B, C, D sono adottati in base ai criteri previsti nell'art. 3 del ROUS alla voce di valutazione per le progressioni economiche.

Dovranno osservarsi anche le modalità più opportune per assicurare e garantire l'effettiva omogeneità nell'ambito di tutte le strutture e servizi dell'Ente e in quelle dove il personale è funzionalmente collegato.

Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Indennità per fasce economiche al personale di cat. B, C, D

a) Responsabilità rilevante attribuita al personale di cat. D già titolare di una struttura organizzativa (sia di una struttura che di staff, escluso quello di Presidenza ove percepisce l'apposita indennità) deputata a funzioni amministrative, tecniche, informatiche o contabili con l'ausilio di più professionalità. Il riconoscimento di tale indennità necessita soltanto di una verifica sul mantenimento di una posizione di responsabilità collegata al coordinamento di struttura, a funzioni di staff, a compiti rilevanti di studio e supporto.

b) Responsabilità operativa attribuita al personale di cat. D:

- di particolare impegno professionale e/o di procedimento amministrativo;
- di una struttura deputata allo svolgimento di una sola funzione o di attività di supporto o ausiliarie alla attività di natura complessa.

c) Responsabilità operativa attribuita al personale di cat. C:

- di particolare impegno professionale e/o di procedimento amministrativo;
- di una struttura deputata allo svolgimento di una sola funzione o di attività di supporto o ausiliarie alle attività degli Uffici di cui ai punti a e b;
- coordinatori con rilevanti responsabilità nei vari profili della categoria.

d) Responsabilità di coordinamento o responsabilità di squadra attribuita al personale di cat. C e B. Rientrano in questo gruppo tutti coloro che svolgono coordinamento, responsabilità di squadra, di gruppo o supervisione, regolarmente attribuiti e non rientrano nei parametri superiori.

Ai fini dell'assegnazione dell'indennità vengono individuate n. 3 fasce economiche:

1. Alla fascia A che comprende le lettere a) e b) di cui sopra viene assegnata un'indennità annua fino a €. 2.500,00, con un minimo di €.2.000,00;

- M*
- AF*
- K*
- B*
- fr* *w*
- fr*
2. alla fascia B che comprende la lettera c) di cui sopra viene assegnata un'indennità annua fino a €.2.000,00, con un minimo di €. 1.500,00;
3. alla fascia C che comprende la lettera d) di cui sopra viene assegnata un'indennità annua fino a €.1.500,00 con un minimo di €. 1.000,00.
2. Viene riconosciuta un'indennità annua di €. 300,00 al personale delle categorie B, C e D cui siano attribuiti con atto formale:
- compiti di responsabilità all'interno dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico o altra attività di sportello;
 - funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
3. Viene riconosciuta al personale di categoria B, C e D con responsabilità di supporto, un'indennità annua di €.600,00 per lo svolgimento di compiti di supporto ad attività amministrative, contrattuali, informatiche, tecniche e contabili, ad esempio di gestione dei servizi, di controllo tecnico, informatico o ispettivo, di vigilanza, di segreteria per gli organismi di dirigenza, ecc. ovvero addetti all'istruttoria di atti a valenza interna o esterna, alla tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese.

In applicazione dell'art. 7, c. 1 del CCNL 9.5.2006, i provvedimenti dirigenziali di individuazione dei soggetti beneficiari hanno validità per la durata di svolgimento dell'incarico e comunque non superiore ad un anno: la conferma dell'attribuzione del compenso è subordinata all'adozione di specifico provvedimento dirigenziale che confermi il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi in questione. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità nel caso in cui ricorrono responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile, o annuale, indicato dal contratto di lavoro.

Nelle ipotesi riferite al personale di categorie B e C, nella determinazione di individuazione dei soggetti beneficiari il dirigente dovrà in maniera adeguata relazionare sui motivi di eccezionale necessità che lo hanno indotto ad attribuire specifiche responsabilità alle categorie B e C anche in riferimento alla presenza di personale di categorie superiori assegnato al Settore.

Art. 33

Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

L'indennità di posizione è corrisposta secondo le modalità previste dai vigenti CCNL, ha carattere fisso e ricorrente, non può essere revocata durante il congedo per maternità ed è

decurtata in caso di assenza per malattia, relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

Le retribuzioni di posizione e risultato nei limiti di spesa convenuti nel presente articolo sono applicati, a seguito dell'esperimento delle procedure di concertazione per la valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni di cui all'art. 16 del CCNL del 31.3.1999, giusto Allegato 4 al vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Ai fini della corresponsione delle retribuzioni indicate ai precedenti commi sono previste le seguenti risorse complessive: €. 500.317,53.

Art. 34

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per il biennio 2013-2014.
2. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
 - c) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
 - d) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:
 - per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle

prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

- per i passaggi alla 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
 - diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

2. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi di cui al successivo art. 35, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.

3. Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

4. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa

selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

- b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali di cui al successivo art.35.
- c) per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- c) le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti pari al 10 % di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;
- d) nel caso in cui i dipendenti aventi i requisiti per partecipare alla selezione risultino nell'anno in numero inferiore alla percentuale convenuta, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente;
- e) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 51/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
- f) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- g) le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo per la progressione economica orizzontale.

7. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del presente articolo sono destinate con riferimento all'anno 2014 le seguenti risorse: €. 300.000,00, per spesa consolidata ed €.45.000,00 per nuove progressioni.

8. Tenuto conto che le progressioni orizzontali rientrano comunque nelle "progressioni di carriera comunque denominate", che, in applicazione dell'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010, convertito in legge n.122/2010 e del DPR 122/2013, producono nel quadriennio 2011 – 2014 effetti esclusivamente giuridici e non economici, si conviene di corrispondere il trattamento economico relativo alla progressione orizzontale di cui al presente articolo con

decorrenza 1° gennaio 2015, salvi gli effetti di successivi eventuali interventi del legislatore nella materia.

Art. 35

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo VIII°.

2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

3. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, dipendenti che percepiscono l'indennità di cui all'art. 18 legge n. 109/’94 – Legge Merloni (incentivi e spese per la progettazione), dipendenti componenti lo staff di Presidenza, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

4. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere :

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell' attività assegnata a ciascun dipendente.

5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione (o Organismo Indipendente di Valutazione) in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

6. Alla performance organizzativa è destinato il 50% delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

- a) il 20% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa complessiva dell'ente, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

- AF*
- b) il 30% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
 - c) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dall'apposito Nucleo o OIV;
 - d) la percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b). Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
 - e) entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il parametro di categoria indicato nel precedente prospetto.
7. Il restante 50% delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal Dirigente di Settore (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (performance individuale):
- a) tali schede di valutazione individuale devono essere comunicate al dipendente;
 - b) le schede devono essere compilate almeno due volte l'anno, la prima concernente una valutazione intermedia da effettuare entro il mese di settembre dell'anno di valutazione, la seconda a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
 - c) a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente, che non sia rientrato nella fascia di
 - d) valutazione massima, può chiedere un incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;
 - e) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale) avviene entro il mese di marzo dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

A - valutazione compresa tra	B - Risorse performance individuale
80% e 100% attribuibile	100%
60% e 79,9% attribuibile	80%
40% e 59,9% attribuibile	55%
0% e 39,9% attribuibile	30%

- AE*
- AF*
- AG*
- AH*
- AI*
- AJ*
- AK*
- AL*
- AM*
- f) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di tutte percentuali di risorse destinate a tale scopo di ogni dipendente del settore, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula B,

$$(R/S) *B = r$$

Dove:

R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;

B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

- AM*
- g) prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;

- h) le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

9. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzativa e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a: €.218.971,47, fatti salvi eventuali incrementi derivanti dalla quantificazione delle economie dell'anno precedente.

Art. 36

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni

previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario riportando l'analogo importo previsto per il 2010, perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

3. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

4. Il compenso liquidato al dipendente per lo svolgimento di incarichi conferiti dall'Amministrazione, o da terzi su designazione dell'Amministrazione, confluiscce sul fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi ed è corrisposto, con determinazione del dirigente del Settore Risorse umane, al medesimo dipendente che ha contribuito alla sua acquisizione nella misura del 50% del compenso accreditato. La parte

residua del suddetto compenso è destinata a finanziare il salario accessorio del restante personale dell'Ente, secondo i criteri di riparto del Fondo, annualmente definiti.

Art. 37

Risorse destinate ai messi notificatori (art. 54 del CCNL del 14.9.2000)

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al ...% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.
3. Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per il corrente anno a: € 300,00.

Art. 38

Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle Posizioni organizzative, delle progressioni economiche orizzontali, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e delle indennità e compensi specificamente previsti da specifiche disposizioni di legge, pari ad €. 586.183,47 risulta, pertanto così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compensi art.17 CCNL 1/4/1999 lett.d1 (Turnazione)	105.000,00
Compensi art.17 CCNL 1/4/1999 lett.d2 (Rischio)	15.000,00
Compensi art.17 CCNL 1/4/1999 lett.d3 (Reperibilità)	27.112,00
Compensi art.17 CCNL 1/4/1999 lett.d4 (Maneggio Valori)	300,00
Compensi art.17 CCNL 1/4/1999 lett.d5 (Lavoro Festivo e/o Notturno)	0,00
Compensi art.17 CCNL 1/4/1999 lett.e (Disagio)	89.500,00
Indennità art.17 CCNL 1/4/1999 lett.f (Responsabilità etc.)	130.000,00
Compensi art.54 CCNL 14/9/2000 (Messi notificatori)	300,00
Compensi art.17 CCNL 1/4/1999 lett.a (performance ind. e coll.)	218.971,47
Totali	586.183,47

5. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004.

6. La disposizione di cui al comma precedente non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati che per le ragioni indicate al precedente art. 31 non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

TITOLO IX°

Disposizioni finali

Art. 39

Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire il trattamento previsto dall'art. 47 del CCNL 14.09.2000, è considerato sia ai fini del trattamento accessorio di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) del CCNL 01.04.1999, che ai fini della progressione orizzontale.

2. Per dare concreta attuazione all'attribuzione delle risorse destinate alla valutazione della performance individuale del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) mentre ai fini della progressione orizzontale è convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) di cui al precedente art. 29.

3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto, ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

Art. 40

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle

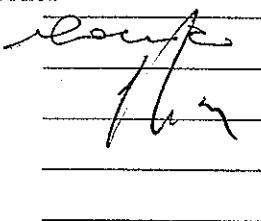
materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

2. Il presente contratto perde efficacia nel caso di soppressione fusione o trasformazione dell'Ente Provincia Regionale.

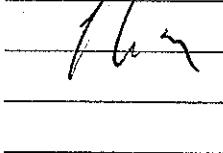
LE PARTI.

Parte pubblica

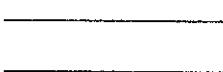
Presidente Dr.ssa Corsico



Componente Dr. Vinci



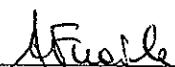
Componente Ing. Di Gangi



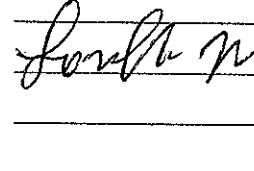
Componente Avv. Mazzone



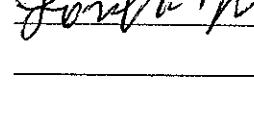
Parte sindacale



RSU CGIL Fucile A.



RSU CGIL Lombardi M.



RSU CGIL Nastasi S.



RSU CGIL Salamone A.



RSU CISL Franzetti M.

RSU CISL Geniale R.

RSU CISL Lanzafame M. L.

RSU CISL Narzisi C.

RSU CISL Ragazzi L.

RSU CGIL Gozzo G.

RSU CSA Pecora S.

RSU indip. Scuderi A.

RSU UGL Indomericco A.

RSU UIL Miceli E.

RSU UIL Vallone G.

RSA e Rappresentanti Territoriali delle OOSS

RSA - CSA Rita Salerno

RSA UIL Francesco Radu

per la parte pubblica

per la parte sindacale

**LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA DEL CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

PROVINCIA REGIONALE DI SIRACUSA OGGI LIBERO CONSORZIO COMUNALE

Nota metodologica: La relazione è preparata dal settore economico-finanziario della Provincia Regionale di Siracusa oggi Libero Consorzio Comunale; è attestata dal collegio dei revisori dei conti; è pubblicata sul sito internet della Provincia ed è trasmessa all'Aran ed al CNEL unitamente al contratto decentrato.

MODULO 1: Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Data e provvedimento di costituzione del Fondo: 31/01/2014 Determinazione Dirigenziale n. 41
--

1.1 Risorse stabili

Risorse storiche consolidate (fondi ex CCNL 6 luglio 1995, risorse destinate al Led etc.)	Ammontare	Illustrazione
	1.623.760,00	Art. 31, commi 2, 3 e 7 del CCNL 22/01/2004
Incrementi previsti dai CCNL (2001, 2004, 2006, 2008)	75.727,00	Art. 4, commi 1 e 2 CCNL 09/05/2006
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (Ria, assegni ad personam dei cessati etc)		

1.2 Risorse variabili

Art. 15, comma 2, CCNL 1 aprile 1999	Ammontare	Illustrazione
Art. 15, comma 5, CCNL 1 aprile 1999	26.861,00	CCNL 1 Aprile 1999 art. 15, comma 5 (Importi ex art. 208 Codice della strada).
Art. 15, comma 1, lettera d, CCNL 1 aprile 1999		
Art. 15, comma 1, lettera k, CCNL 1 aprile 1999	300.000,00	Incentivi Progettazione (ex legge Merloni)
Altri incrementi		

1.3 Decurtazioni del fondo

Art. 9, comma 2 bis, D.L. 78/2010	Ammontare	Illustrazione
Altre decurtazioni		

1.4 Totale fondo

Parte stabile	1.079.926,53
Parte variabile	946.421,47
Totale fondo	2.026.348,00

1.5 Risorse temporaneamente allocate fuori dal fondo:)Nessuna

MODULO 2: Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Progressioni economiche già attribuite	Ammontare 300.000,00	Illustrazione
Indennità di comparto (quote a carico del fondo)	234.609,00	
Posizioni Organizzative	500.317,53	✓

2.2 Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Nuove progressioni economiche	Ammontare 45.000,00	Illustrazione
Produttività	218.971,47	
Turno	105.000,00	
Specifiche responsabilità	130.000,00	
Disagio	89.500,00	
Rischio	15.000,00	
Reperibilità	27.112,00	
Maneggio valori	300,00	
Personale docente ed educativo asili nido		
Altre indennità	360.538,00	

2.3 Destinazioni ancora da regolare (eventuale)

Alte professionalità	Ammontare	Illustrazione
Altre destinazioni		

2.4 Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	Ammontare 1.034.926,53	Illustrazione
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	991.421,47	
Destinazioni ancora da regolare (eventuale)		
Totale	2.026.348,00	

2.5 Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (parte eventuale)

Progressioni economiche	Ammontare	Illustrazione
Incrementi delle progressioni economiche per aumenti disposti dai CCNL		
Risorse previste da specifiche norme di legge		
Altre risorse		

2.6 Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità (art. 31 CCNL 22/01/2004). L'ammontare delle risorse stabili, pari ad €. 1.079.926,53, è impiegato per destinazioni stabili. Invece la differenza, pari ad euro 946.421,47, finanzia le destinazioni variabili.

MODULO 3: Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa

3.1.1 Totale fondo

Parte stabile	1.079.926,53
Parte variabile	946.421,47
Totale fondo	2.026.348,00

3.1.2 Risorse temporaneamente allocate fuori dal fondo (parte eventuale)

Progressioni economiche	Ammontare	Illustrazione
Incrementi delle progressioni economiche per aumenti disposti dai CCNL		
Risorse previste da specifiche norme di legge		
Altre risorse		

3.2.1 Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	Ammontare 1.034.926,53	Ammontare
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	991.421,47	
Destinazioni ancora da regolare (eventuale)		
Totale	2.026.348,00	

3.2.2 Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo: Nessuna

MODULO 4: Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

4.1 Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Indicazione delle modalità con cui viene verificata preventivamente la copertura del Fondo con risorse di bilancio. Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione Provinciale è strutturato in modo da rispettare in sede di imputazione e di variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dal Fondo stesso, come quantificati nell'articolazione sopra riportata. Nella programmazione del bilancio di previsione unitamente alle spese fisse di personale (Intervento 01), vengono previste, nei vari capitoli, le somme relative al Fondo delle risorse decentrate. Durante la gestione, l'utilizzo delle somme è monitorato dal personale addetto agli impegni finanziari.

4.2 Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Indicazione dell'effettivo non superamento del Fondo per le risorse decentrate dell'anno 2013
L'importo del fondo dell'anno 2013 ammonta ad euro 2.211.546,09 a fronte di un utilizzo di euro 2.121.292,82, con un avanzo pari ad euro 90.253,27 derivante per euro 23.393,80 importi ex art. 208 Codice della Strada ed euro 66.859,47 derivante da somme destinate da specifiche disposizioni di legge (Legge Merloni).

4.3 Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Attestazione della effettiva copertura delle varie voci del Fondo con risorse di bilancio
In attesa dell'approvazione del bilancio di previsione 2014, si conferma che le somme determinate nel Fondo trovano copertura tra gli importi previsti quali spese di personale nel bilancio pluriennale approvato con deliberazione del Commissario Straordinario nella Funzione di Consiglio Provinciale n. 25 del 20/11/2013.

Il Dirigente del Settore Economico Finanziario
(Dott. Giovanni Vinci)

