



PROVINCIA DI SALERNO
La Delegazione Trattante

VERBALE DI DELEGAZIONE TRATTANTE

27 luglio 2011

In data 27 luglio 2011, si riunisce a Salerno, presso Palazzo Sant'Agostino Sala Giunta, a seguito delle convocazioni di cui al prot. n. 201100169522 del 18/07/2011, la Delegazione Trattante, costituita, ai sensi dell'art. 4 comma 2 del C.C.N.L. 22.01.2004, con il seguente argomento all'ordine del giorno:

1. Approvazione e firma del verbale della seduta del 29/06/2011;
2. Esame della bozza del contratto decentrato anno 2011 con le modifiche presentate dalle OO.SS.;
3. Ipotesi di utilizzo del fondo salario accessorio 2011;
4. Proposta nuova pesatura delle Posizioni organizzative, delle Alte professionalità e delle Specifiche responsabilità.

Sono presenti:

Per la **Delegazione di Parte Pubblica**, come istituita con Deliberazione di G.P. n. 355 del 09/09/2009 e successivamente modificata con deliberazione di G.P. n. 187 del 07/06/2010:

- | | | |
|---|--|--------------------|
| - Sig. Giovanni Moscatiello (Presidente tavolo trattante) | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P x | <i>[Signature]</i> |
| - Sig. Francesco Fasolino (dirigente Straff Presidenza) | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P x | <i>[Signature]</i> |
| - Sig. Alfonso Ferraioli (dirigente AA.GG.) | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P x | <i>[Signature]</i> |
| - Sig. Gerardo Bellino (dirigente settore Gestione risorse umane) | <input type="checkbox"/> A <input checked="" type="checkbox"/> P x | <i>[Signature]</i> |
| - Sig.ra Marina Fronda (dirigente settore Finanziario) | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P x | <i>[Signature]</i> |
| - Sig. Ricupito Paolo (delegato dall'Assessore al Personale) | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P x | <i>[Signature]</i> |
| - Sig. Nicola Padula (resp.le Organizzazione lavoro-sviluppo risorse) | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P x | <i>[Signature]</i> |
| - Sig. Vincenzo Tedesco (resp.le Trattamento giuridico del personale) | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P | |
| - Sig.ra Catia Santamaria (resp.le Trattamento economico del personale) | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P x | <i>[Signature]</i> |
| - Sig.ra Lucia Giorgio (funzionario verbalizzante) | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P x | <i>[Signature]</i> |

Per le **OO.SS.** sono presenti:

- | | | |
|--|---|--------------------|
| - Sig. Arturo Sessa (Segretario CIGL F.P.) | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P x | <i>[Signature]</i> |
| - Sig. Matteo Buono (Segretario CISL F.P.) | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P x | <i>[Signature]</i> |
| - Sig. Giuseppe Russo (Segretario UIL FPL) | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P x | <i>[Signature]</i> |
| - Sig. Alfonso De Marco (CONFSAL - FENAL DICCAP) | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P x | |
| - Sig.ra Patrizia Zirpoli (FIALP /CISAL EE.LL.) | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P | |
| - Sig. Angelo Rispoli (C.S.A.) | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P x | |

Per i Componenti della RSU sono presenti:

CGIL FP

- | | | |
|-------------------------|--|--------------------|
| - Sig. Saverio Vitolo | <input type="checkbox"/> A <input checked="" type="checkbox"/> P x | <i>[Signature]</i> |
| - Sig. Gianfranco Risi | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P | |
| - Sig. Nasti Vincenzo | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P | |
| - Sig.ra Ornella Zito | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P x | <i>[Signature]</i> |
| - Sig. Antonio Lambiase | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P | |
| - Sig. Ranesi Domenico | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P | |

CISL FP

- | | | |
|-------------------------|---|--------------------|
| - Sig. Nicola Sessa | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P x | <i>[Signature]</i> |
| - Sig. Francesco Siano | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P x | |
| - Sig. Michele Morabito | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P | |
| - Sig. Giovanni Pierro | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P x | <i>[Signature]</i> |
| - Sig. Angelo Casella | <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P | |

[Handwritten signatures]

UIL FPL

- Sig. Enrico Bellelli
- Sig. Adriano Petrazzuolo
- Sig. Antonio De Rosa
- Sig. Antonio Gallo
- Sig. Francesco Monaco

A P x
 A P
 A P x
 A P x
 A P x

CONFSAL FENAL DICCAP

- Sig. Domenico Caramico
- Sig. Barrella Gianluigi

A P
 A P

F.S.I.

- Sig. Antonio Mancino

A P x

La riunione ha inizio alle ore 15.25 e prende la parola il Presidente del tavolo trattante, il segretario generale dott. Giovanni Moscatiello, che saluta i presenti, illustra i punti all'ordine del giorno e passa alla discussione del punto n. 1 dell'O.G. per l'approvazione e la firma del verbale della seduta del 29 giugno u.s. che viene approvato all'unanimità e firmato.

Il Presidente introduce il punto n. 2 dell'O.G. iniziando la discussione sulla bozza del contratto decentrato per l'anno 2011 dando per letta la bozza del CCDI - allegato n. 1. Intervengono i rappresentanti sindacali: Matteo Buono, Giovanni Pierro, Nicola Sessa per la CISL; Russo Giuseppe, Enrico Bellelli, Antonio De Rosa per la UIL; Arturo Sessa, Saverio Vitolo per la CGIL; Angelo Rispoli per il C.S.A.; i quali si soffermano su pochi e precisi punti, apportando osservazioni integrative o soppressive di varie parti dell'articolato. Alla fine di tale puntuale discussione il Presidente prende di nuovo la parola illustrando la posizione di parte pubblica e accogliendo buona parte delle proposte, nello spirito voluto dall'Amministrazione di venire incontro alle esigenze concrete dei lavoratori. Alla fine, ricevuto un largo consenso da parte delle OO.SS., nonché un apprezzamento allo Staff che ha lavorato all'elaborazione del testo, si decide di dare lettura, articolo per articolo, dell'intero schema, registrando l'approvazione di tutti gli articoli all'unanimità, tranne per l'art. 5 con il voto contrario della CISL, come da dichiarazione a verbale allegata, e per l'art. 11 con il voto contrario della CGIL, che propone di elevare la soglia minima all'importo di € 1.800,00. Si intende che l'articolato votato, con le eventuali modifiche accolte, integrative o soppressive, è quello che segue:

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Approvato nella seduta del 27/07/2011

TITOLO I NORME GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Provincia di Salerno.
2. Ai fini del presente contratto, per CCNL si intende il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle Regioni - Autonomie locali sottoscritto in data 11 aprile 2008 e precedenti per la parte giuridica, mentre si considera il CCNL sottoscritto il 31/07/2009 per la parte economica.

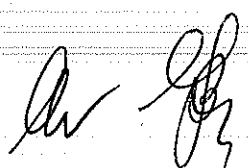
3. Nel caso siano stipulate intese e/o accordi a livello nazionale, anche correttivi del vigente CCNL, le parti si incontrano, entro un mese dalla loro sottoscrizione/applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

Art. 2 **Oggetto del CCDI**

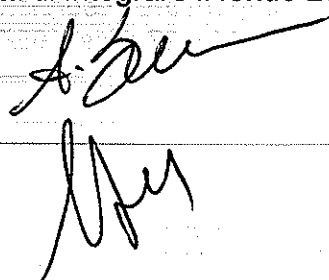
1. Il presente contratto è stipulato ai sensi degli artt. 40 e 40-bis del d.lgs. n. 165/2001 e ai sensi del vigente CCNL relativo al comparto Regioni – Autonomie locali. Esso disciplina le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e con riferimento al regolamento provinciale sulla performance.
2. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'intero anno 2011.
3. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale.
4. Per gli istituti che non sono disciplinati dal presente CCDI si richiama il contratto collettivo decentrato integrativo del 19 gennaio 2006.

Art. 3 **Fondo risorse decentrate**

1. La parte pubblica comunica che il fondo delle risorse decentrate, sia stabili che variabili, sono determinate dall'Ente annualmente, come per l'anno 2011, ai sensi dell'art. 31, commi 2 e 3, del C.C.N.L. 22/01/2004 e con le integrazioni previste dall'art. 32 del medesimo CCNL.
2. Le risorse disponibili sono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio annualmente, così come per l'anno 2011, secondo gli accordi stabiliti in sede di contrattazione decentrata.
3. L'Amministrazione, annualmente, determina il fondo in forma analitica, così come previsto dal CCNL, in sede di predisposizione del bilancio di previsione e lo comunica tempestivamente alle RSU ed alle OO.SS. firmatarie del presente contratto. Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente trovano capienza nel fondo. La valutazione della possibilità di incrementare il fondo, per le parti facoltative, nei limiti di quanto disposto in merito dal CCNL, compete all'Amministrazione, a seconda delle proprie disponibilità. Alla ripartizione delle risorse decentrate del salario accessorio partecipa il personale in servizio presso la Provincia, compreso quello in posizione di comando e di distacco con esclusione del personale assunto ai sensi degli articoli 90 e 110 del d.lgs. 267/2000 (T.U.E.L.).
4. Le risorse destinate alla produttività sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi offerti, mediante la realizzazione di piani di attività e di progetti strumentali basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
5. La parte pubblica si riserva di valutare la possibilità di integrare il fondo 2011 in ragione delle assunzioni avvenute nel 2010.



3



TITOLO II
DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

ART. 4

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

(art. 17, c. 2, lett. e, CCNL 1/4/99)

1. Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale, appartenente alle categorie B e C, che svolge la propria attività lavorativa in condizioni particolarmente disagiate. Esse, pertanto, non possono essere riconosciute a tutti i dipendenti di un profilo professionale, ma spettano solo ai dipendenti che svolgono prestazioni in cui è possibile riconoscere la presenza di effettive forme di disagio.

2. Sono considerate condizioni di disagio le seguenti attività:

- attività svolte in orario disagiato, intendendosi tale, quello che per esigenze organizzative e dell'utenza, non è uniformato agli orari svolti dalla generalità dei dipendenti e che non siano remunerati con l'istituto della turnazione;
- attività di carattere amministrativo o tecnico o contabile che richiedono l'uso necessario e prevalente di strumenti informatici, tali da caratterizzare prevalentemente il lavoro giornaliero;
- attività svolte prevalentemente all'esterno ed esposte ad ogni situazione climatica e/o con frequenti spostamenti sul territorio;
- attività organizzate in modo da non consentire al personale impiegato la possibilità di fruire della flessibilità in ingresso;
- attività di sportello che richiede contatto con il pubblico per attività di informazione e/o produzione di atti e documentazione con un particolare afflusso di utenti per periodi strettamente individuati, correlati a scadenze/adempimenti o simili;
- attività di centralino.

3. La corresponsione di tale indennità è dovuta per il solo periodo di effettiva esposizione al disagio. L'importo giornaliero è determinato in € 2,68 (5/7 giorni) e in € 2,254 (6/7 giorni) per un importo massimo mensile pari ad € 56,35. Per la determinazione della quota oraria/giornaliera si applica l'art. 10, comma 3 e 4, del CCNL 9/05/2006.

4. L'indennità di disagio, previsto dall'art.17 del CCNL 01/01/1999, lett. e), corrisponde a caratteristiche e presupposti che non possono identificarsi o sovrapporsi all'indennità di rischio. È ammesso il cumulo di tali indennità.

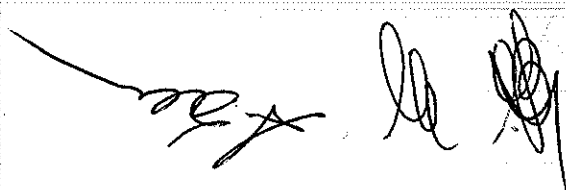
5. Tale importo:

- a) è corrisposto mensilmente in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento;
- b) è, inoltre, proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

6. I dirigenti, ad inizio di ogni anno, individuano i lavoratori aventi diritto all'indennità, trasmettendo l'elenco nominativo al settore Gestione risorse umane e per conoscenza alle R.S.U. aziendali ovvero a comunicare eventuali modifiche.

ART. 5

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte dal personale con profilo di Autista
(artt. 14 e 27 d.lgs. 165/2001; art. 38, c. 3, CCNL 14/9/2000)



1. Per il personale con funzioni di autista viene determinata una indennità forfettaria, ai sensi dell'art. 14 e dell'art. 27 del d.lgs. 165/2001, omnicomprensiva delle indennità di rischio, disagio, turnazione, reperibilità e produttività, nonché del lavoro straordinario come disciplinato ai commi 11 e 12 dell'art. 17 del presente CCDI.

2. Tenuto conto dell'organizzazione dell'Ente, e in base al prospetto di calcolo allegato, sono individuate due fasce di indennità:

a) la prima pari ad € 750,00 mensili, spettante agli autisti adibiti alla Presidenza, in ragione della disponibilità costante e per lo stretto rapporto di fiducia;

b) la seconda pari ad € 450,00 mensili per gli altri autisti, in quanto formalmente assegnati al servizio preposto alla gestione delle auto di servizio dell'Ente.

3. L'indennità forfettaria spetta per i giorni di effettiva presenza, per un massimo di undici mensilità. Ogni anno, nel mese di gennaio, il settore Gestione risorse umane sulla base della documentazione fornita dai dirigenti competenti e sui dati rilevati dal cartellino marcatempo, provvederà ad effettuare i controlli sulle effettive maggiori ore prestate e, se necessario, ad effettuare il recupero delle ore di prestazione non rese.

4. In fase di prima applicazione, si provvederà ai necessari controlli tra quanto già liquidato e quanto stabilito dal presente articolo, nel rispetto dei citati articoli.

ART. 6

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

(art. 17, c. 2, lett. d, e art. 37 CCNL 14/9/2000; art. 41 CCNL 22/01/2004)

1. Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alla categoria B che, nello svolgimento della propria prestazione lavorativa, è in una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

2. Sono considerate prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale quelle per le quali il d.lgs. 81/2008, successivamente modificato ed integrato, prevede la sorveglianza sanitaria obbligatoria, in particolare:

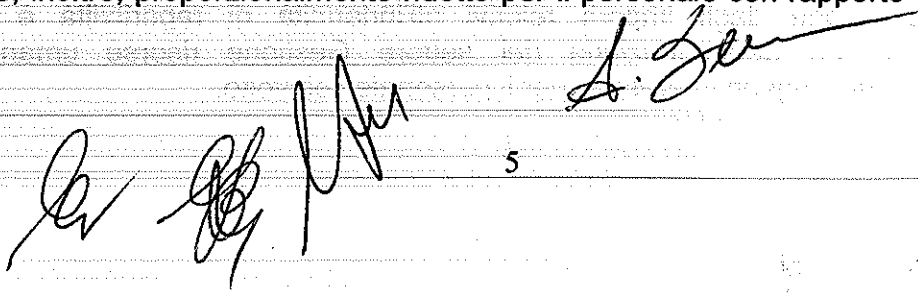
- la conduzione in modo diretto e continuo di mezzi e di veicoli per il trasporto di cose o persone ovvero adibiti a lavori di manutenzione stradale;
- la esposizione diretta e continua al contatto con catrami, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- controllo e ispezione ambientale.

3. L'indennità di rischio è pari ad € 30,00 mensili. Per la determinazione della quota oraria/giornaliera, pari ad € 1,37, si applica l'art. 10, comma 3 e 4, del CCNL 9/05/2006. L'indennità di rischio compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, al personale che svolge le prestazioni di cui al precedente comma.

4. Tale importo:

a) è corrisposto mensilmente in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento;

b) è, inoltre, proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.



5

5. I dirigenti, ad inizio di ogni anno, individuano i lavoratori aventi diritto all'indennità, trasmettendo l'elenco nominativo al settore Gestione risorse umane e per conoscenza alle R.S.U. aziendali ovvero a comunicare eventuali modifiche.

ART. 7

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno (art. 17, c. 2, lett. d, CCNL 1/4/99; art. 22 CCNL 14/09/2000)

1. Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate al personale, appartenente alle categorie B, C e D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, che svolge la propria prestazione lavorativa secondo una turnazione, stabilita dalla Provincia in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali. Per i titolari di posizione organizzativa, comunque, in base alle esigenze organizzative, l'orario di lavoro può essere distribuito per turni. I turni devono essere redatti con cadenza mensile, al fine di consentire ai dipendenti di poter organizzare la propria vita sociale.

2. L'istituto della turnazione è disciplinato dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000.

3. I settori/servizi soggetti a turnazione sono così individuati:

- Settore Polizia provinciale;
- Servizio Autisti e Uscieri;
- Settore Musei e biblioteche (custodi);
- Settore Manutenzione strade.

4. L'indennità di turno non è cumulabile con l'indennità di disagio se erogata per lo stesso titolo. L'indennità di turno è determinata in base all'art. 22, comma 5, del CCNL 14/09/2000. Tale indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

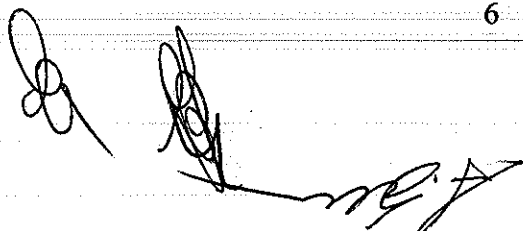
5. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turnazione è effettuata mensilmente con determinazione del settore Gestione risorse umane, previa attestazione dei dirigenti interessati per il personale coinvolto.

ART. 8

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità (art. 17, c. 2, lett. d, CCNL 1/4/99; art. 23 CCNL 14/09/2000)

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:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- 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;
- non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata mensilmente con determinazione del settore Gestione risorse umane, previa attestazione dei dirigenti interessati per il personale coinvolto.



- il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
- per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

2. I dirigenti dei settori interessati ad applicare l'istituto della reperibilità provvedono a redigere apposito calendario da inviare periodicamente e anticipatamente, prima dell'inizio di ogni mese, al Settore Gestione Risorse Umane ed al Settore Polizia Provinciale.

Per i titolari di posizione organizzativa, comunque, in base alle esigenze organizzativa, l'orario di lavoro può essere distribuito per turni.

3. I settori/servizi interessati sono i seguenti:

- Polizia provinciale: unità impegnate nei servizi di polizia stradale, ambientale, amministrativa e di ordine pubblico per un massimo di unità per turno giornaliero, secondo l'accordo vigente;
- Settore tecnico: unità inquadrare nei profili tecnici/amministrativi di esecutore di vigilanza stradale, collaboratore di vigilanza stradale, collaboratore tecnico, istruttore tecnico e istruttore specializzato, funzionario direttivo tecnico e funzionario coordinatore tecnico, impegnati nei servizi di viabilità stradale e interventi sul patrimonio edilizio e scolastico per un massimo di unità per turno giornaliero pari a n. 3 dipendenti, secondo quanto previsto dai piani di reperibilità disposti dai dirigenti;
- Personale addetto alla portineria (uscieri) per un massimo di unità per turno giornaliero pari a n. 2 dipendenti;
- Autisti per un massimo di unità per turno giornaliero pari a n. 2 dipendenti;
- Protezione civile per un massimo di unità per turno giornaliero pari a n. 1 dipendente.

4. La concreta scelta sarà effettuata dalla conferenza dei dirigenti interessati nel rispetto del tetto di spesa del 2010.

5. Lo straordinario, quantificato nel successivo art. 17, per interventi in reperibilità è liquidato con atto del settore Gestione risorse umane, preso atto dell'analitica relazione, a firma del dirigente, dei fatti e delle unità di personale coinvolte.

6. Per il corrente anno tale istituto è regolato secondo i precedenti accordi.

ART. 9

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

(art. 17, c. 2, lett. d, CCNL 1/4/99; art. 36 CCNL 14/09/2000)

1. L'indennità di maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 500,00 e risponda di tale maneggio.

2. L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate e viene liquidata dal settore Gestione risorse umane su certificazione del dirigente competente.

3. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di € 1,55; tale indennità è graduata, a partire dall'anno 2011, in relazione all'importo medio annuo gestito:

IMPORTO MEDIO ANNUO		Indennità oraria giornaliera
Maneggio valori annuo fino a € 10.000	a € 10.000	€ 0,78
Maneggio valori annuo superiore a € 10.000	a € 10.000	€ 1,55

4. Le figure professionali individuate al maneggio dei valori sono, oltre all'Economo, gli agenti contabili nominati con provvedimento del dirigente presso cui il quale sono assegnati (ad es. addetti ai musei per servizi biglietteria, etc.).

ART. 10

Risorse destinate al pagamento delle indennità di orario notturno, festivo e notturno - festivo

(art. 17, c. 2, lett. d, CCNL 1/4/99; art. 24 CCNL 14/09/2000)

1. L'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, è disciplinata dall'art. 24 del CCNL del 14.9.2000, ed è corrisposta al personale che svolge parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

2. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta con cadenza mensile e viene liquidata dal settore Gestione risorse umane su certificazione del dirigente competente.

ART. 11

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

(art. 17, c. 2, lett. f, CCNL 1/4/99; art. 7 CCNL 09/05/2006)

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro, al personale appartenente alla categoria D dell'Ente possono essere attribuite specifiche indennità, per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, a condizione che non sia titolare di posizione organizzativa (secondo la disciplina degli articoli da 8 a 10^o del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni).

2. L'Amministrazione provinciale, in virtù del modello organizzativo e delle scelte dei dirigenti, attribuisce un peso rilevante e strategico alla responsabilizzazione del personale in servizio, al fine di orientarne l'attività al raggiungimento degli obiettivi programmatici ed al perseguimento di sempre maggiori livelli di efficienza e di efficacia. La responsabilizzazione del personale deve essere commisurata e graduata rispetto all'esperienza in una determinata posizione di lavoro e alle specifiche professionalità acquisite. A differenti livelli di responsabilizzazione, coerentemente a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, devono corrispondere diversi livelli di incentivazione.

3. Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino ad un massimo di € 2.500,00. La gradazione dello speciale compenso avverrà sulla base delle seguenti fattispecie di responsabilità che saranno affidate con apposito provvedimento del dirigente del settore di appartenenza al dipendente di categoria D:

a) **Responsabilità di servizio - 100% di € 2.500,00:** responsabilità connotata da un elevato grado di autonomia rispetto al responsabile di posizione organizzativa - P.O. che comporta, pertanto, la supervisione dei procedimenti e delle attività riconducibili all'ufficio e/o unità operative (anche ai sensi degli artt. 5 e 6 della L. 241/90 e s.m.i.). Tale responsabilità può comprendere attività sostitutive del personale P.O. (ad eccezione degli atti a rilevanza esterna) al solo fine di assicurare la continuità del servizio e nel solo caso di ferie o di impedimento temporaneo (permessi, missioni, etc.) qualora non ricorrono i presupposti per l'attribuzione delle mansioni superiori.

b) Responsabilità di procedimenti complessi con sottoscrizione dell'atto conclusivo – 80% di € 2.500,00: responsabilità connotata da un significativo grado di autonomia rispetto al responsabile di posizione organizzativa – P.O., pertanto, collegata ad attività e/o processi lavorativi rilevanti per i quali è richiesto particolare impegno professionale e competenze specialistiche che richiedono costante aggiornamento (ampio e articolato quadro normativo di riferimento, implicazioni e rapporti con altri soggetti sia interni che esterni alla struttura provinciale). Questa fattispecie è comprensiva delle funzioni di cui agli artt. 5 e 6 della L. 241/90 e s.m.i..

c) Attività di staff considerata di particolare importanza – 60% di € 2.500,00: responsabilità connotata da un significativo grado di autonomia, collegata ad attività e/o processi lavorativi in capo al Presidente, agli Assessori, al Segretario Generale, al Direttore Generale. Questa fattispecie è comprensiva delle funzioni di cui agli artt. 5 e 6 della L. 241/90 e s.m.i..

d) Responsabilità di procedimenti operativi – 60% di € 2.500,00: responsabilità collegata ad attività e/o processi lavorativi standardizzabili che non richiedono elaborazioni decisionali autonome. Tali responsabilità possono essere riferite alla gestione di singole fasi relative a procedimenti complessi di competenza del responsabile P.O. (sub-procedimenti), anche con attribuzione espressa di compiti compresi nell'elencazione di cui all'art. 6, lett. b) e d) della L. 241/90 e s.m.i. e comprendere attività di coordinamento di personale.

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità pertanto, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

5. 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.

6. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti.

7. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente ed è rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio in proporzione ai giorni di servizio prestato. Viene liquidata dal settore Gestione risorse umane su certificazione del dirigente competente.

ART. 12

Risorse destinate alla valorizzazione delle alte professionalità

(art. 8, c. 1, lett. b) e c) e artt. 9, 10, 11 CCNL 31/3/99; art. 10 CCNL 22/01/2004; Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi – Allegato Q)

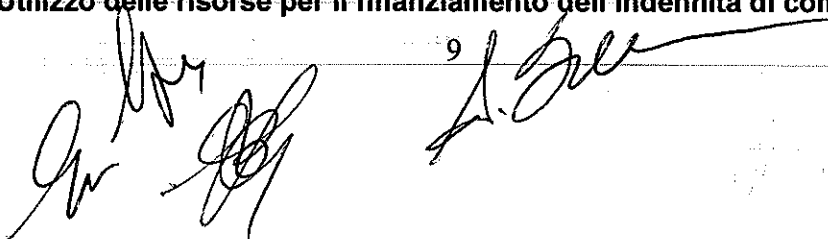
1. Ai sensi dell'art. 10 del CCNL 22.01.2004 e nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c) del CCNL del 31/03/1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10 e 11 del medesimo CCNL, l'Ente valorizza le alte professionalità del personale della categoria "D". L'importo della retribuzione varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000,00. La retribuzione di risultato può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione assegnata.

2. La disponibilità finanziaria per l'alta professionalità non può superare quanto previsto dal finanziamento di cui all'art. 32, comma 7, CCNL 22.01.2004.

3. Il sistema di individuazione e valutazione delle alte professionalità è disciplinato dall'apposito regolamento (allegato Q al regolamento degli Uffici e dei Servizi).

ART. 13

Utilizzo delle risorse per il finanziamento dell'indennità di comparto



(art. 33 CCNL 22/01/2004)

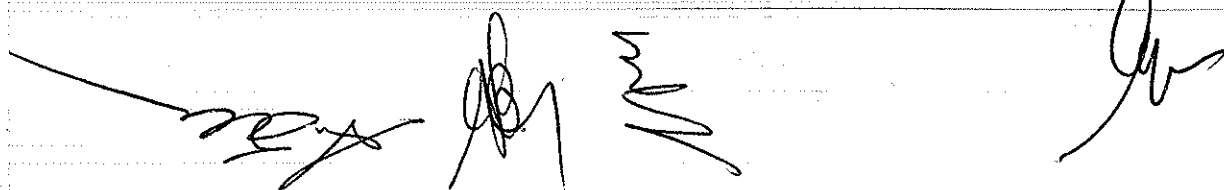
1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto, secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono da reperire con mezzi di bilancio, non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
2. Egualmente non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
3. L'incremento stabile del fondo per l'indennità di comparto potrà avvenire solo qualora ricorrano le seguenti condizioni:
 - a) attivazione di nuovi servizi e riorganizzazione di quelli esistenti;
 - b) incremento della dotazione organica;
 - c) previsione nella programmazione triennale dei nuovi posti da ricoprire;
 - d) espletamento delle procedure concorsuali e assunzione del lavoratore.
4. L'eventuale incremento sarà determinato sulla base del valore medio del fondo per dipendente per ciascuna nuova assunzione, calcolato sulla base del valore del fondo stabile degli ultimi tre anni e suddiviso per il numero dei dipendenti.

ART. 14

Risorse destinate alla produttività del personale

(art. 17, c. 2, lett. a, CCNL 1/4/99; art. 37 CCNL 22/01/2004; d.lgs. 150/2009; art. 40, c. 3 bis, d.lgs. 165/2001; Regolamento sulla performance dell'Ente)

1. Le risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale-produttività costituiscono la quota prevalente del fondo destinato a finanziare il trattamento economico accessorio da erogare ai dipendenti (art. 40, c. 3 bis, d.lgs. 165/2001). Le risorse sono finalizzate a compensare effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi erogati, legati alla produttività collettiva ed individuale.
2. L'erogazione della produttività è subordinata all'esito del sistema di valutazione disciplinato dal regolamento sulla performance adottato dall'Ente, dall'entrata in vigore del medesimo.
3. Le risorse destinate alla produttività del personale sono attribuite ai singoli settori in proporzione al numero dei dipendenti assegnati agli stessi ed alle rispettive categorie di inquadramento. La metodologia di attribuzione della produttività non può, comunque, comportare l'erogazione ai dipendenti inseriti in una fascia inferiore di una indennità pari o superiore a quella attribuita ai dipendenti che si collocano in una fascia di merito più alta. L'erogazione del salario di produttività è strettamente collegato al raggiungimento degli obiettivi indicati nel PEG e nei documenti di indirizzo dell'Ente. Tali obiettivi, di facile percezione da parte dei singoli dipendenti, saranno individuati ad inizio anno e comunicati a tutti gli interessati.
4. L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo.
5. Sono esclusi dall'applicazione di tale istituto i dipendenti che accedono a risorse e a incentivi speciali (ex art.21) superiori al minimo dell'indennità della Posizione Organizzativa.



ART. 15

Risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato

(art. 17, c. 2, lett. c, CCNL 1/4/99; art. 10, CCNL 31/3/99; art. 40, c. 3 bis, d.lgs. 165/2001; Regolamento sulla performance dell'Ente)

1. Fermo restando quanto stabilito all'art. 14 del presente CCDI, la ripartizione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegate alle indennità di risultato per i titolari di posizione organizzativa e le alte professionalità, è subordinata all'esito del sistema di valutazione disciplinato dal regolamento sulla performance adottato dall'ente.
2. Le retribuzioni di posizione e di risultato sono contenute nei limiti di spesa del presente accordo.

ART. 16

Risorse destinate ad incentivare l'attivazione e/o il miglioramento dei servizi

(art. 15, c. 5, CCNL 1/4/99; art. 37 del CCNL 22/01/2004)

1. Tali risorse saranno utilizzate per l'attivazione e/o miglioramento dei servizi secondo quanto previsto dall'art. 15, c. 5, CCNL 1/4/99.
2. I dirigenti possono proporre progetti, verificabili, misurabili e da certificare, al fine di realizzare il miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi resi nell'ambito del settore di propria competenza.
3. La Giunta provinciale approva e successivamente finanzia i progetti più rispondenti agli obiettivi e al programma politico del Presidente. Dell'approvazione dei piani lavoro/progetti obiettivo da parte della G.P. deve darsi informazione alle OO.SS.
4. In relazione ai piani lavoro/progetti obiettivo approvati vengono ripartite le risorse tra i settori, secondo i criteri connessi con la distribuzione del personale e in base alla valutazione dello stesso in applicazione dell'art. 37 del CCNL 22/01/2004 e s.m.i.
5. L'erogazione del salario di produttività avverrà secondo i criteri di cui al precedente articolo 14.

ART. 17

Finanziamento e disciplina del lavoro straordinario

(art. 14 CCNL 1/4/99; artt. 38 e 38 bis CCNL 14/09/2000; d.lgs. 66/2003)

1. La prestazione di lavoro straordinario è disposta sulla base delle effettive esigenze di servizio individuate dal Dirigente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Il lavoro straordinario deve essere utilizzato per fronteggiare particolari ed urgenti situazioni di lavoro e non può essere effettuato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro.
2. All'obbligo della prestazione straordinaria dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa. A domanda del dipendente, il lavoro straordinario potrà essere recuperato, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore", o mediante riposo compensativo.
3. Ai sensi dell'art. 38/bis del C.C.N.L. 14.9.2000 viene istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, al fine di consentire la fruizione di permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate.

L'utilizzo dell'istituto avverrà secondo quanto disciplinato dal citato art. 38/bis del CCNL 14/09/2000.

Nel conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nei limiti complessivi della spesa annua stabilita. Le ore di lavoro straordinario poste in recupero debbono essere obbligatoriamente usufruite entro l'anno successivo a quello di maturazione. Sulle ore accantonate nella "banca" spetta la maggiorazione prevista all'art. 38 del C.C.N.L. 14.9.2000, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.

4. Fermo restando il termine indicato al comma precedente, il dipendente è tenuto a confermare, entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario effettuato ovvero di optare per il pagamento dello stesso. In tal caso verrà liquidata la differenza tra la maggiorazione già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario.

5. Il riparto delle ore di lavoro straordinario tra i diversi Settori viene effettuato ad inizio di ogni anno, con atto del Dirigente del settore Gestione risorse umane, previa conferenza dei dirigenti indetta dal suindicato Dirigente, tra i singoli settori/servizi in ragione degli obiettivi dell'Ente, in ragione proporzionale del numero del personale assegnato a ciascuna unità e della tipologia dei servizi che vengono erogati, con particolare riferimento a quei servizi che, per periodi strettamente individuati, sono assoggettati a scadenze/adempimenti o simili, detratta la quota destinata a far fronte allo straordinario della reperibilità.

6. L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione scritta da parte del Dirigente del settore ove il dipendente presta la propria attività lavorativa. Tale autorizzazione dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- Specificazione dei motivi che richiedono l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario;
- Elenco nominativo del personale autorizzato;
- Periodo e durata delle prestazioni;
- Indicazione della disponibilità di fondi per il pagamento delle prestazioni.

Nei casi in cui, per l'improvviso e inaspettato verificarsi di situazioni, avvenimenti e fatti in periodi della giornata durante i quali i servizi e/o gli uffici non sono operanti, vi è l'oggettiva impossibilità della preventiva autorizzazione sopra citata, la prestazione lavorativa può essere autorizzata anche verbalmente dal Dirigente del settore ove il dipendente presta attività lavorativa, salvo sua regolarizzazione successiva.

7. Fermo restando il limite delle risorse assegnate a ciascun settore, ogni dipendente non potrà superare n. 180 ore annue di straordinario, sempreché non si superino i limiti periodici stabiliti dalla normativa vigente in materia.

8. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere liquidate con atto del Dirigente del settore Gestione risorse umane, sulla base dei provvedimenti autorizzativi sopra indicati, mediante apposita certificazione dei Dirigenti. Le certificazioni attestanti l'attività per prestazioni di lavoro straordinario, che non presentano copertura finanziaria sulle risorse del budget assegnate, ricadono nella responsabilità amministrativa e contabile dei Dirigenti.

9. Ogni settore interessato, prioritariamente, dovrà prevedere, nell'importo assegnato, la quota da destinare per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate dal personale adibito al servizio di pronta reperibilità.

10. Gli eventuali risparmi a consuntivo, confluiscono nelle risorse dell'art. 15 del CCNL 1/4/99.

11. Le parti concordano che, per il **personale adibito alla diretta assistenza agli organi istituzionali dell'Ente** (nel limite del 2% dei dipendenti in organico, compreso il personale autista addetto alla Presidenza), è possibile derogare al limite delle 180 ore (previsto dall'art. 14 del CCNL 1/4/1999) ai sensi dell'art. 38, c. 3, del CCNL 14.9.2000. Viene, pertanto, riconosciuta una quantità massima pari a:

- 250 ore annue per il personale, individuato con disposizione dirigenziale, con il profilo di: addetto alla segreteria del Presidente, addetto al cerimoniale del Presidente, messo notificatore, notificatore dell'Avvocatura, gonfaloniere, addetto agli organi consiliari e alla segreteria generale;
- 500 ore per gli autisti addetti alla Presidenza.

12. Per il personale con il profilo di autista non addetto alla Presidenza, in conformità alle disposizioni concernenti la durata massima dell'orario di lavoro e il lavoro straordinario, di cui agli artt. 4 e 5 del d.lgs. 66/2003 e all'art. 38, c. 3, del CCNL 14/9/2000, viene individuato il limite massimo annuo pari a 250 ore.

ART. 18

Finanziamento e disciplina dello straordinario per calamità naturali

(art. 39 CCNL 14/09/2000; art. 40 CCNL 22/01/2004)

1. Il lavoro straordinario per calamità naturali è iscritto in bilancio annualmente per uno stanziamento che può essere oggetto di variazioni nel corso dell'esercizio.

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 19

Norma di rinvio

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.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Presso l'Ente è istituito il Comitato Unico di Garanzia denominato "CUG". Esso è paritetico. Il Comitato Unico di Garanzia svolge funzioni propositive, consultive e di verifica, al fine di assicurare pari opportunità di trattamento di genere delle Amministrazioni Pubbliche, la crescita del benessere organizzativo all'interno dell'Ente, pervenire e rimuovere situazioni di discriminazione di violenza sessuale, morale o psicologica tali da poter determinare condizioni di mobbing. Con successivo atto regolamentare ne sarà disciplinata la costituzione, il funzionamento e le attività.

ART. 20

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, previo atto autorizzativo da parte della Giunta provinciale e previa l'acquisizione del prescritto controllo ex art. 4 del CCNL 22/01/2004.

ART. 21

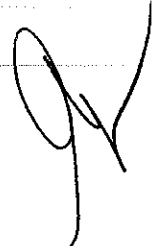
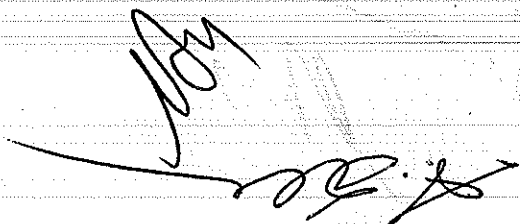
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge sono indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell'1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. Di conseguenza, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:
 - a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del d.lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) sono stabilite annualmente, su relazione dei competenti dirigenti.
 - b) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT sono stabilite annualmente.
3. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.
4. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 3 attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.
5. Le risorse previste per l'applicazione delle specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati di personale sono stabilite annualmente.

ART. 22

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Dato atto che non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di legge e con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione, le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate (art. 40, comma 3 del D.lgs. 165/01).
2. Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni di legge o di CCNL vigenti, sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.
3. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti s'incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta



formulata per iscritto da uno dei soggetti sottoscrittori, per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

La Delegazione Pubblica

R.S.U.

La Delegazione Sindacale



Vengono allegati al presente verbale le dichiarazioni delle OO.SS. CGIL e CISL. =====
La discussione sui punti n. 3 e n. 4 dell'O.G. è rinviata alla prossima convocazione del tavolo trattante.
La riunione si conclude alle ore 18,00. =====

