

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI PERUGIA RELATIVO ALLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE DETERMINATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER GLI ANNI 2014 E 2015

Premesso che:

- in data 29/12/2015 è stata sottoscritta l' ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Perugia, relativo, tra l'altro, alla definizione delle modalità di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata per gli anni 2014 e 2015 ;
- il collegio dei revisori in data 15/02/2016 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- la Giunta Provinciale con propria deliberazione n.15 in data 15/2/2016, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 18/2/2016 nella sede della Provincia di Perugia ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Dr. Stefano MAZZONI (*Direttore generale*)

Dott.ssa Anna Maria Santocchia (*Dirigente del servizio sviluppo risorse umane*)

R.S.U. ,

Organizzazioni sindacali territoriali :

- Per la CGIL FP : Angelo Scatena
- Per la CISL FPS : Massimiliano Speranzini
- Per la UIL FPL : Stefano Cotani

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Perugia all'interno del quale sono definite anche le modalità di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata per gli anni 2014 e 2015.

CISL FP UH












CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO DI ENTE

PROVINCIA DI PERUGIA

Sottoscritto il 18/02/ 2016

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO della Provincia di Perugia

PREMESSA

Le parti, nello stipulare il presente Contratto Collettivo Integrativo, così come stabilito dal CCNL del 09 Maggio 2006, si impegnano affinché nell'Ente siano valorizzati i servizi pubblici e riconoscono l'importanza della contrattazione dell'organizzazione del lavoro, della valorizzazione della professionalità, della intangibilità dei diritti, della tutela di tutte le lavoratrici e lavoratori.

Il presente contratto, tenuto conto del periodo di transizione, aperto con il riordino delle Province dalla Legge 56/2014, con riferimento agli aspetti di parte economica si limita ad una disciplina, transitoria rinviando ad un più compiuto ed esaustivo esame degli stessi al prossimo contratto decentrato.

PARTE PRIMA – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (di seguito CCID) si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dipendente (con esclusione di quello con qualifica dirigenziale) di codesto Ente, nelle forme e nei modi stabiliti dal CCNL e dal CCID. Il presente CCID si applica integralmente anche nei confronti del personale prestante servizio in posizione di comando e/o distacco presso altri soggetti ai sensi dell'art.19 del CCNL 22/1/2004, nonché dei confronti del personale interessato da processi di mobilità esterna in conseguenza di soppressione, trasformazione o esternalizzazione dei servizi, fino alla data di cessazione del relativo rapporto di lavoro con la Provincia di Perugia.

Art. 2 - Durata e validità

Il presente CCID ha validità dal momento della stipula fino al 31/12/2018, salvo gli istituti per i quali è specificatamente indicata una validità diversa, e si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCID.

In caso di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, gli istituti non modificati dallo stesso, rimangono in vigore fino alla stipula del successivo CCID.

Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate con cadenza annuale.

Art. 3 - Interpretazione autentica del presente CCID

Le parti firmatarie del presente Contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e regole previste nel presente Contratto.

Per la risoluzione delle controversie applicative del presente Contratto le parti si incontrano, su richiesta di una di esse, entro 7 giorni dalla richiesta. Nelle more dell'incontro le parti sospendono ogni iniziativa in merito alla controversia stessa.

In alcun caso potrà essere considerata come autentica l'interpretazione di una sola delle parti.

PARTE SECONDA – REGOLAMENTAZIONE DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 4 - Regolamento sul diritto di sciopero e sui servizi minimi essenziali



The image shows a series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. There are approximately 10 distinct signatures, some appearing to be initials or full names. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized script. The background is white, and the signatures are clearly legible against it.

Ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modifiche ed integrazioni, nonché ai sensi del CCNQ sottoscritto il 19/09/02, i servizi pubblici da considerare essenziali – come previsto dalla normativa nazionale- in questo ente sono i seguenti:

- Servizi attinenti alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi) con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
- Servizio cantieri e manutenzione immobili limitatamente all'adozione di misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini da garantire mediante reperibilità;
- Polizia provinciale da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime;
- Servizio ambiente relativamente ai provvedimenti amministrativi indifferibili ed urgenti;

Art. 5 - Contingenti di personale

I Dirigenti responsabili del funzionamento dei singoli servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale assegnato ai servizi di cui al precedente articolo tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso questa sia possibile.

L'Amministrazione procede alla sostituzione allorché vi sia personale disposto a sostituire il dipendente che vuole aderire allo sciopero e purché si tratti della stessa figura professionale.

Sono invece esonerati dalla prestazione di qualsiasi forma lavorativa i dirigenti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCID e i componenti della R.S.U. Aziendale.

Art. 6 - Modalità di effettuazione degli scioperi

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero sono tenute a darne comunicazione con nota scritta inviata tramite l'ufficio archivio dell'Ente al Servizio Sviluppo Risorse Umane con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. Della eventuale revoca deve essere data immediata comunicazione, nelle medesima forma, alla struttura provinciale indicata.

In caso di sciopero attinente al solo ambito Aziendale le comunicazioni di cui sopra sono assolte con la comunicazione data all'Amministrazione e alla Prefettura competente.

I dirigenti preposti a servizi resi all'utenza curano l'informazione al pubblico, nelle forme ritenute più opportune, sulla durata e sulle modalità dell'azione di sciopero, analoga informazione verrà data in caso di revoca dello sciopero.

In ogni caso la rilevazione dell'adesione allo sciopero da parte di ciascun dipendente deve avvenire tempestivamente, mediante l'uso dell'ordinario sistema di rilevazione delle presenze, e comunque in tempi tali da consentire, tra gli altri, il rispetto degli obblighi di comunicazione previsti dall'art.6 della L.146/90.

Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento ai commi 3 e 4 dell'art.3 della premessa al C.C.N.L. 6/7/1995.

Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I. si rimanda alle norme della premessa al C.C.N.L. del 6/7/1995 ed alla Legge 146/90.

Art. 7 - Obbligo dell'Amministrazione

L'Amministrazione provinciale è tenuta a rendere pubblico e a comunicare alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del presente contratto il numero dei lavoratori che hanno partecipato allo sciopero, nonché ad effettuare la trattenuta economica nei termini previsti dalle vigenti disposizioni normative.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are four distinct signatures. In the center, there is a small number '4' followed by a large, stylized signature that appears to be 'R'. To the right of this, there are several other initials and signatures, including one that looks like 'h' and another that is more complex and cursive.

Art. 8 - Composizione delegazioni

Per la composizione della delegazione trattante di parte sindacale e di parte pubblica si rinvia alle vigenti disposizioni contrattuali e, relativamente alla parte pubblica alle vigenti disposizioni regolamentari dell'Ente.

Art. 9 - Relazioni sindacali

Le parti, nell'intento di garantire e migliorare l'efficacia, l'efficienza, la trasparenza e l'economicità dei servizi e delle prestazioni erogate dall'Ente, oltre che la tutela e la garanzia dei diritti dei dipendenti, le loro condizioni di lavoro e la loro crescita professionale, convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.

Pertanto stabiliscono che il sistema delle relazioni sindacali avviene con le modalità di cui al presente CID nei limiti previsti dalle normative vigenti in materia.

Le parti si impegnano a non assumere atti o iniziative attinenti alle materie oggetto di contrattazione o di esame congiunto, nel tempo in cui si svolgono la contrattazione e l'esame congiunto.

La convocazione dei componenti della R.S.U. facenti parte della delegazione trattante di parte sindacale è effettuata, via mail, attraverso il/i coordinatore/i della R.S.U. stessa qualora individuato/i.

PARTE TERZA – DIRITTI E AGIBILITA' SINDACALI

Art. 10 - Agibilità Sindacali

I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali della Provincia sono utilizzati nel rispetto delle disposizioni contenute nel C.C.N.L. quadro del 7 agosto 1998 e s.m.i. e dalle altre norme previste in materia.

Nel monte ore di permesso sindacale che gli accordi nazionali assegnano alla RSU, rientrano tutte le attività della stessa RSU.

L'esercizio dei diritti sindacali è tutelato favorendo, nel limite del monte ore spettante ai sensi anche di quanto previsto in materia dall'accordo quadro del 9 Agosto 2000 e s.m.i., l'attività dei delegati e dei componenti degli organismi dirigenti della Organizzazioni Sindacali, all'interno del proprio posto di lavoro e la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali aderiscono.

In caso di assenza dal servizio per motivi sindacali, i delegati o i rappresentanti sindacali aziendali, sono tenuti a darne preavviso almeno due giorni prima, al rispettivo responsabile.

Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle vigenti disposizioni normative e contrattuali disciplinanti la materia.

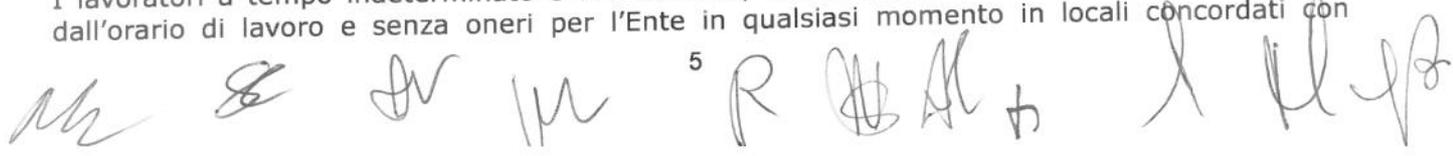
Art. 11 - Risorse a disposizione della RSU e delle OO.SS.

L'Amministrazione è tenuta a mettere a disposizione della R.S.U. e delle Organizzazioni Sindacali Aziendali, un locale idoneo e adeguatamente attrezzato per l'esercizio delle loro funzioni.

Ai sensi dell'Art. 25 della legge 300/70, le R.S.U. e le OO.SS. Aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 12 - Assemblee del personale

I lavoratori a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro e senza oneri per l'Ente in qualsiasi momento in locali concordati con

 5

l'Amministrazione. Altresì durante l'orario di lavoro per un massimo di dodici ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee generali o di settore o di area, possono essere convocate dalla R.S.U. o dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo, dandone comunicazione all'Ente almeno tre giorni prima e in orari che possano favorire la massima partecipazione dei dipendenti e che, nello stesso tempo, possano creare minimi disagi al servizio e all'utenza.

L'assemblea potrà riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi.

In caso di assemblea i dirigenti competenti individuano, con le medesime procedure previste per il caso di sciopero, e almeno un giorno prima della data fissata, i contingenti minimi di personale che non potrà partecipare all'assemblea o, qualora possibile, il personale che potrà parteciparvi previa messa in reperibilità.

La rilevazione dei permessi relativi alla partecipazione alle assemblee è effettuata dall'Amministrazione attraverso le risultanze fornite dal sistema di rilevazione delle presenze. A tal fine la rilevazione della partecipazione all'assemblea deve essere effettuata da ciascun dipendente partecipante attraverso la digitazione dell'apposito codice giustificativo.

PARTE QUARTA – RELAZIONI SINDACALI

Art. 13 - Contrattazione collettiva integrativa decentrata

La contrattazione collettiva integrativa decentrata avviene con le modalità indicate dal contratto collettivo nazionale e nelle materie previste dal d.lgs 150/2009 e s.m.i

La contrattazione sulla ripartizione e destinazione del fondo avviene con cadenza annuale.

Art. 14 – Esame congiunto

Il tavolo per l'esame congiunto è richiesto in forma scritta dai soggetti sindacali dopo aver ricevuto l'informazione o attivato dall'amministrazione nei casi espressamente previsti dalle norme vigenti.

L'esame congiunto si conclude entro trenta giorni con apposito verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Durante gli incontri del tavolo congiunto le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

Art. 15 - Informazione

L'Ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL 1/4/1999, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e tutto quanto previsto dal vigente CCNL.

Gli atti di valenza generale sui quali le parti concordano di attivare le procedure di informazione sono :

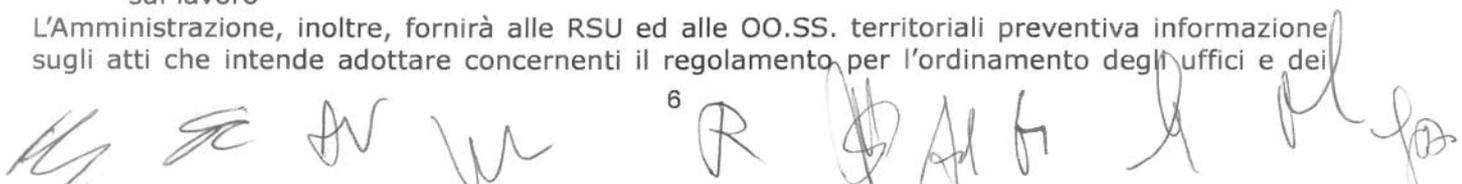
- consistenza e variazione delle dotazioni organiche numeriche
- spesa per il personale determinata nella fase di redazione del bilancio di previsione con espresso riferimento alle voci relative ai fondi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali e aziendali
- composizione, istituzione e regolamento sull'organizzazione del CUG

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito, di norma, in forma scritta.

Le parti si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di:

- Iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- Iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.
- Materie previste dal d.l.vo 81/2008 e ss.mm. e d.lvo 106/2009 in materia di sicurezza sul lavoro

L'Amministrazione, inoltre, fornirà alle RSU ed alle OO.SS. territoriali preventiva informazione sugli atti che intende adottare concernenti il regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei



servizi. L'informazione verrà data in tempi utili per consentire alle parti di verificare se tali atti o parte di essi contengano elementi che il CCNL riconduce a materie su cui attivare la contrattazione o l'esame congiunto.

PARTE QUINTA – POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.16 – Pari opportunità

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie attività, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo ed un clima positivo quali condizioni di valore dell'ambiente di lavoro.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti del personale dipendente, anche per il tramite della dirigenza dell'Ente, verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni unifica le competenze relative alle pari opportunità ed al contrasto del mobbing e annualmente redige una relazione sulla situazione del personale riguardante l'attuazione dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo, di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nel luogo di lavoro.

PARTE SESTA – FONDI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

La presente parte disciplina l'utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata per l'annualità 2014 e 2015.

Le parti danno reciprocamente atto che le procedure di riordino avviate con la Legge 56/2014 non sono ad oggi concluse e che la definitiva configurazione dell'Ente di Area Vasta non è ancora stata delineata, pertanto la disciplina degli istituti economici, che trae origine e motivazione dal definitivo assetto funzionale e organizzativo dell'Ente, non può che ritenersi circoscritta alle annualità 2014 e 2015 con rinvio alla prossima annualità 2016 dell'esame compiuto degli singoli istituti rimessi al tavolo per la contrattazione decentrata.

Art.17 - Costituzione dei fondi per il salario accessorio

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente e si distinguono in due categorie :

- a) risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, definite dall'art.31 comma 2 del C.C.N.L. 2002-2005;
- b) risorse i cui importi hanno caratteristiche di eventualità e di variabilità, definite dall'art.31 comma 3 del C.C.N.L. 2002-2005, che integrano annualmente le risorse di cui alla precedente lettera a)

Le risorse di cui alla precedente lettera a) sono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. L'importo è suscettibile di incrementi ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro e delle norme generali, nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art.15 comma 5, del C.C.N.L. dell'1.4.1999 per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.

Le parti, sulla base delle risorse complessivamente destinate alla contrattazione decentrata individuate per come sopra indicato, per l'anno 2014 concordano di assegnare al



finanziamento degli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva decentrata le risorse di cui all'allegato "A" al presente accordo per farne parte integrante e sostanziale.

Le parti, sulla base delle risorse complessivamente destinate alla contrattazione decentrata individuate per come sopra indicato, per l'anno 2015 concordano di assegnare al finanziamento degli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva decentrata le risorse di cui all'allegato "B" al presente accordo per farne parte integrante e sostanziale.

Art. 18 - Utilizzo delle risorse

Le risorse stabili e variabili complessivamente definite per ciascun anno, vengono utilizzate secondo quanto concordato per l'anno 2014 e 2015 nel presente contratto.

Art. 19 - Fondo per la corresponsione dell'indennità di rischio

Le parti concordano che, per l'anno 2014, data l'indisponibilità di fondi da destinare a tale specifico istituto non si procederà alla corresponsione dei relativi compensi, mentre per l'anno 2015 compensi riferiti all'indennità di rischio sono attribuiti, al personale che ha svolto prestazioni di lavoro che hanno comportato continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale come di seguito specificato:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo contatto con catrame, bitumi e vernici;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla manutenzione degli impianti elettrici e termici;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione ai reparti tipografici e litografici limitatamente al personale del centro stampa;
- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autoarticolati ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde e dall'impiego di antiparassitari;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori su fogne, canali, o da lavori di bonifica di terreni paludosi

Si intende per effettiva esposizione a rischio l'esercizio delle attività specificatamente richiamate, indipendentemente dal profilo professionale di inquadramento.

Posto pertanto il preventivo accertamento riferito all'effettivo esercizio di una o più delle attività sopra indicate, le parti concordano di attribuire l'indennità di cui trattasi al personale individuato dai dirigenti delle strutture interessate dalle predette attività con riferimento alle posizioni lavorative cui sono connesse le categorie di rischio ivi indicate, fermo restando la verifica dell'effettivo esercizio delle funzioni.

L'indennità compete al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

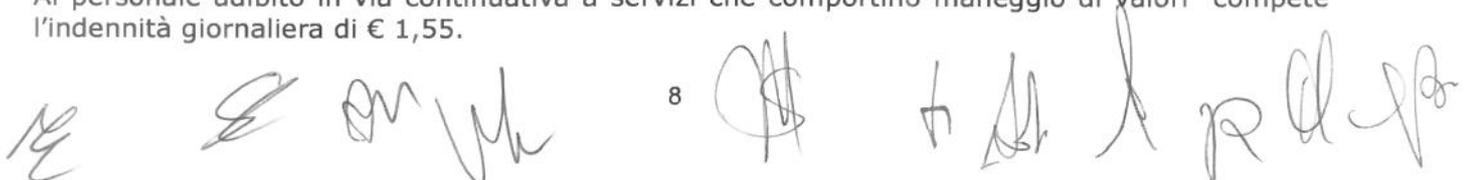
Il compenso mensile determinato dalle vigenti disposizioni contrattuali è decurtato di un ventiseiesimo per ogni giornata di assenza, incluse le ferie e il riposo compensativo.

Al personale con rapporto di lavoro part time orizzontale o misto l'indennità - come sopra determinata anche per le detrazioni in caso di assenza - spetta in misura proporzionale alla percentuale oraria concordata.

Qualora la quota del fondo destinata a tale istituto contrattuale, così come determinata nel citato allegato "C" al presente accordo, dovesse rivelarsi insufficiente o, altresì, eccedente rispetto a quanto effettivamente dovuto, si provvederà ad effettuare un conguaglio con le somme destinate all'erogazione della produttività collettiva.

ART. 20 - Indennità maneggio valori

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori compete l'indennità giornaliera di € 1,55.



Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1°.

Le parti concordano che, per l'anno 2014 e 2015, i suddetti requisiti sono soddisfatti nell'ambito dell'Ente unicamente con riferimento al personale addetto al Servizio economale dell'Ente.

Art. 21 - Posizioni Organizzative

Le parti concordano di destinare, per l'anno 2014 al finanziamento delle indennità di risultato e di posizione, la quota di Fondo quale risulta nel prospetto allegato "A" al presente CCDI per farne parte integrante e sostanziale.

Tale quota del fondo risulta costituita dall'importo indicato nell'allegato "A" al presente contratto, le parti prendono atto dell'indisponibilità di risorse da destinare alla retribuzione di risultato relativa all'anno 2014 da cui consegue la mancata attribuzione dei relativi compensi.

La retribuzione di risultato, di cui all'art.10, comma 3, del C.C.N.L. relativo al sistema di classificazione del personale del comparto, tenuto conto del periodo parziale di attribuzione degli incarichi esteso fino al 30/9/2015, viene recuperata integralmente nella disponibilità del fondo destinato alla produttività collettiva del personale dipendente dell'Ente.

Art. 22 - Criteri per l'assegnazione del fondo incentivante la produttività e il miglioramento della qualità dei servizi

Le parti prendono atto che per l'anno 2014 non residuano risorse necessarie al finanziamento di tale istituto mentre concordano di assegnare per il finanziamento di tale istituto contrattuale, nell'anno 2015, la quota del Fondo quale risulta nel prospetto allegato "B" al presente CCDI per farne parte integrante e sostanziale.

In relazione ai criteri di attribuzione le parti concordano di applicare il sistema di incentivazione, funzionale all'obiettivo di migliorare l'efficacia dei servizi erogati, già adottato nell'Ente e modificato secondo quanto concertato nell'apposito verbale.

Le parti, tenuto conto anche dell'incidenza percentuale del personale ascritto alle varie categorie di inquadramento rispetto al complesso teorico degli aventi diritto, concordano pertanto la seguente scomposizione delle risorse complessive in singoli budget per categoria sulla base dei quali individuare la quota massima individuale di premio dando mandato ai competenti uffici di determinare le relative percentuali di attribuzione per ogni singola categoria in modo da garantire che il premio massimo individuale sia, per ogni categoria, prossimo a quello attribuito con riferimento all'annualità 2013 e comunque aumentato, con le medesime proporzioni di base, per effetto dell'applicazione delle ulteriori risorse rese disponibili per tale istituto.

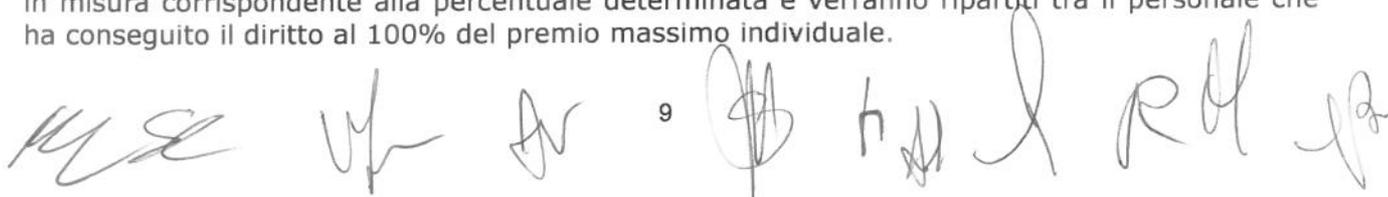
In particolare si stabilisce che l'intero ammontare del fondo di che trattasi debba essere erogato sulla base della valutazione effettuata, per ciascun dipendente, dal dirigente di Servizio e/o di Area o Settore, in applicazione della Metodologia adottata nell'Ente.

Il premio di produttività collettiva spettante sulla base della valutazione espressa dal Dirigente, secondo quanto già previsto dalla metodologia vigente, è decurtato proporzionalmente per le ipotesi di assenza non equiparate a servizio reso che complessivamente superino le 350 ore annue.

Il premio di produttività non è attribuito ai dipendenti ai quali, nel corso dell'anno di riferimento, siano state applicate le sanzioni disciplinari della multa, della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, del licenziamento con e senza preavviso.

Nel caso di procedimenti disciplinari sospesi in connessione a procedimenti penali l'anno di incidenza ai fini dell'attribuzione del premio è quello in cui è irrogata la sanzione definitiva.

I risparmi eventualmente derivanti dalla riduzione, a titolo diverso dalla decurtazione del premio per assenze dal servizio secondo le disposizioni di cui al comma 1 e 5 dell'art.71 della Legge 133/2008, del premio massimo individuale verranno ad integrare i budget di categoria in misura corrispondente alla percentuale determinata e verranno ripartiti tra il personale che ha conseguito il diritto al 100% del premio massimo individuale.

 9

Relativamente al premio di produzione spettante al personale dell'Ente Nazionale per le strade(ANAS), trasferito a questa Provincia a decorrere dall'1.10.2001, si stabilisce che, per l'anno 2014 così come per l'anno 2015, il medesimo verrà attribuito secondo il criterio utilizzato dall'Ente di provenienza.

Art. 23 - Produttività del personale a tempo determinato

Al personale a tempo determinato che sia stato effettivamente inserito in obiettivi di miglioramento dei servizi e incremento della produttività e nel caso in cui abbia prestato servizio per un periodo superiore a 90 (novanta) giorni continuativi, sulla base di quanto disposto dal Dirigente della struttura di assegnazione, verrà attribuito un premio di produttività determinato con le medesime modalità previste per il personale a tempo indeterminato. L'importo massimo attribuibile è determinato in misura pari a quello spettante ad un dipendente a tempo indeterminato di pari inquadramento.

Al personale a tempo determinato assunto per le esigenze del Servizio Servizi per l'Occupazione e alle Imprese, nei limiti della disponibilità delle risorse che si collocano a carico di finanziamenti europei, sia per il 2014 che per il 2015 verrà attribuito un premio di produttività determinato per l'anno 2014 con le modalità di calcolo previste per l'anno 2013, per il 2015 con le medesime modalità previste per il personale a tempo indeterminato. Il premio è, in ogni caso, attribuito previa valutazione positiva operata mediante la metodologia vigente per il restante personale dell'Ente dal Dirigente competente, nell'ambito delle risorse del Fondo Sociale Europeo.

Art. 24- Compensi per incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge e finanziamenti esterni

Le risorse derivanti da specifiche disposizioni normative sono ripartite secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni regolamentari adottate nell'Ente.

Le risorse di cui al presente articolo, saranno evidenziate in sede di costituzione del fondo del salario accessorio.

Art.25 - Cumulo degli incentivi

In caso di incentivi relativi ad attività e prestazioni derivanti da specifiche norme di legge, con riferimento ai compensi i cui oneri sono finanziati con risorse proprie del bilancio provinciale e, pertanto, ad esclusione delle incentivazioni finanziate da soggetti terzi, si applicano le seguenti disposizioni :

- qualora i compensi liquidati nell'anno siano inferiori o pari a € 3.000,00 non si applica alcuna decurtazione alla quota di produttività spettante;
- qualora i compensi liquidati nell'anno siano superiori a € 3.000,00 ed inferiori o pari ad € 5.000,00 si applica una decurtazione pari al 50% della quota di produttività spettante;
- qualora i compensi liquidati nell'anno siano superiori ad € 5.000,00 non verrà erogata la quota di produttività spettante.

Art. 26 - Norma di rinvio

Per quanto non previsto in questo contratto collettivo di ente si fa rinvio al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni - Autonomie Locali e alle disposizioni contenuti nei CCDI in vigore.

Le decurtazioni del trattamento accessorio distribuito con il presente CCDI derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 della Legge 133/2008 costituiscono economia di bilancio per espressa previsione normativa. Le decurtazioni operate in applicazione del comma 5 dell'art.71 della medesima legge sono riassegnate al fondo dell'anno successivo e destinate al finanziamento della parte variabile.



Letto, confermato e sottoscritto:

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA :

IL DIRETTORE GENERALE

- Dott. Stefano MAZZONI

IL DIRIGENTE RESPONSABILE DEL SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE

- Dott.ssa Anna Maria SANTOCCHIA

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE :

- RSU

- CGIL FP

- CISL FP

- UIL F.P.L.

- C.S.A.

- DI.C.C.A.P.

Allegato "a" prospetto costituzione fondo per la contrattazione decentrata anno 2014

Destinazione risorse residue : € 58.305,26

Produttività personale ex anas : € 58.000,00

Allegato "b" prospetto costituzione fondo per la contrattazione decentrata anno 2015

Residuo per la contrattazione decentrata € 888.327,99

Indennità di rischio € 42.000,00

Produttività ex anas : € 51.000,00

Produttività collettiva : € 795.327,99 di cui importi a liquidazione sospesa per rilievo dell'organo di revisione : € 64.494,63

[Handwritten signatures and initials]

Allegato "C"	
ANNO 2015	CATEGORIA DI RISCHIO
SERVIZI A VALENZA GENERALE	
SERVIZIO INFORMAZIONE COMUNICAZIONE E DECENTRAMENTO	
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	REPARTO TIPOGRAFICO / LITOGRAFICO C.STAMPA
UFF. PROVVEDITORATO E SERVIZI ECONOMATO	
ISTRUTTORE TECNICO e ISTRUTTORE TECNICO TIPOGRAFICO	TRASPORTO COSE CON EVENTUALI OPERAZIONI DI CARICO/SCARICO
AREA EDILIZIA	
UFF.COORD.TO SQUADRA MANUTENZIONE	
ISTRUTTORE TECNICO e AGENTE TECNICO	ESPOSIZIONE A SOSTANZE (VERNICI ECC.) / TRASPORTO CON CARICO - SCARICO (MATERIALI E ATTREZZATURE)
COLLABORATORE TECNICO	ESPOSIZIONE A SOSTANZE (VERNICI ECC.) / TRASPORTO CON CARICO - SCARICO (MATERIALI E ATTREZZATURE)
OPERATORE TECNICO - FABBRO	ADIBIZIONE A OFFICINA
ISTRUTTORE TECNICO MANUTENTIVO (squadra manutenzione fabbricati)	ADIBIZIONE A MANUTENZIONE IMPIANTI ELETTRICI E TERMICI
UFF.TECNICO PATRIMONIO EDILIZIO E UFF. PROG.NE	
COLLABORATORE TECNICO	IMPIEGO ANTIPARASSITARI
OPERATORE TECNICO	ADIBIZIONE A MANUTENZIONE IMPIANTI
AREA VIABILITA'	
UFF.PATRIMONIO MOBILE E OFFICINA	
ISTRUTTORE TECNICO	RISCHI DERIVANTI DALLA ADIBIZIONE ALLE OFFICINE
COLLABORATORE TECNICO	RISCHI DERIVANTI DALLA ADIBIZIONE ALLE OFFICINE

AGENTE TECNICO	RISCHI DERIVANTI DALLA ADIBIZIONE ALLE OFFICINE	
UFF.GESTIONE E MANUTENZIONE STRADALE		
- AGENTE TECNICO	ESPOSIZIONE DIRETTA AL CONTATTO CON CATRAME / LAVORI DI MANUTENZ. STRADALE E DI SEGNALETICA IN PRESENZA DI TRAFFICO	
- OPERATORE SPECIALIZZATO EX ANAS	ESPOSIZIONE DIRETTA AL CONTATTO CON CATRAME / LAVORI DI MANUTENZ. STRADALE E DI SEGNALETICA IN PRESENZA DI TRAFFICO	
- CANTONIERE EX ANAS	ESPOSIZIONE DIRETTA AL CONTATTO CON CATRAME / LAVORI DI MANUTENZ. STRADALE E DI SEGNALETICA IN PRESENZA DI TRAFFICO	
- ISTRUTT.TECNICO	ESPOSIZIONE DIRETTA AL CONTATTO CON CATRAME / LAVORI DI MANUTENZ. STRADALE E DI SEGNALETICA IN PRESENZA DI TRAFFICO	
- OPERATORE TECNICO	ESPOSIZIONE DIRETTA AL CONTATTO CON CATRAME / LAVORI DI MANUTENZ. STRADALE E DI SEGNALETICA IN PRESENZA DI TRAFFICO	
- GIARDINIERE CUSTODE	IMPIEGO ANTIPARASSITARI	
- COLLABORATORE TECNICO	ESPOSIZIONE DIRETTA AL CONTATTO CON CATRAME / LAVORI DI MANUTENZ. STRADALE E DI SEGNALETICA IN PRESENZA DI TRAFFICO	
-ISTRUTTORE PER LA VIG. E MANUTENZIONE STRADALE	ESPOSIZIONE DIRETTA AL CONTATTO CON CATRAME / LAVORI DI MANUTENZ. STRADALE E DI SEGNALETICA IN PRESENZA DI TRAFFICO	
AREA AMBIENTE E TERRITORIO		
UFF.ISPETTORATO DI PORTO		
COLLABORATORE TECNICO - AGENTE TECNICO - COORDINATORE DI VIGILANZA	ESPOSIZIONE DIRETTA A RISCHI DERIVANTI DALL'USO DI MEZZI MECCANICI NELLE ATTIVITA' DI MANUTENZIONE DEL VERDE E DALL'IMPIEGO DI ANTIPARASSITARI	
UFF. GESTIONE FAUNISTICA E G.E.V.		
TECNICO FAUNISTICO	ESPOSIZIONE DIRETTA A RISCHI DERIVANTI DALL'USO DI MEZZI MECCANICI E RISCHIO BIOLOGICO	
COLLABORATORE FAUNISTICO	ESPOSIZIONE DIRETTA A RISCHI DERIVANTI DALL'USO DI MEZZI MECCANICI	
AGENTE TECNICO	ESPOSIZIONE DIRETTA E CONTINUA A RISCHI DERIVANTI DALL'ADIBIZIONE ALLA MANUTENZIONE DI IMPIANTI IDROELETTRICI E USO MEZZI MECCANICI	
UFF.GESTIONE FAUNA ITTICA		
ISTR.TECNICO ITTIOGEN.	ESPOSIZIONE DIRETTA E CONTINUA A RISCHI DERIVANTI DALL'ADIBIZIONE ALLA MANUTENZIONE DI IMPIANTI IDROELETTRICI E USO MEZZI MECCANICI -	
ISTR.ITTIOGEN.DIRETTIVO	ESPOSIZIONE DIRETTA E CONTINUA A RISCHI DERIVANTI DALL'ADIBIZIONE ALLA MANUTENZIONE DI IMPIANTI IDROELETTRICI E USO MEZZI MECCANICI -	
COLLABORAT.ITTIOGENICO	ESPOSIZIONE DIRETTA E CONTINUA A RISCHI DERIVANTI DALL'ADIBIZIONE ALLA MANUTENZIONE DI IMPIANTI IDROELETTRICI E USO MEZZI MECCANICI	

OPERATORE ITTIOGENICO	ESPOSIZIONE DIRETTA E CONTINUA A RISCHI DERIVANTI DALL'ADIBIZIONE ALLA MANUTENZIONE DI IMPIANTI IDROELETTRICI E USO MEZZI MECCANICI	
UFFICIO PROMOZIONE CULTURA E SPETTACOLO		
COLLABORATORE TECNICO	TRASPORTO DI COSE CON EVENTUALI OPERAZIONI DI CARICO/SCARICO	
ISTRUTTORE TECNICO	TRASPORTO DI COSE CON EVENTUALI OPERAZIONI DI CARICO/SCARICO	
GIARDINIERE CUSTODE	IMPIEGO ANTIPARASSITARI	




 1
 

