



PROVINCIA DI MATERA

Estratto dal processo verbale dell'adunanza della GIUNTA PROVINCIALE

SERVIZIO RISORSE UMANE ED ORGANIZZAZIONE TRATTAMENTO GIURIDICO

Dirigente: D.ssa Carmela Gerardi

OGGETTO : Approvazione e autorizzazione alla sottoscrizione dell'accordo concernente l'utilizzo delle risorse decentrate stanziato per l'anno 2012 nonché del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente. Immediata eseguibilità

DELIBERAZIONE N° 80

L'anno **duemilatredici** il giorno **ventidue** del mese
 di **aprile** alle ore 9,00 in Matera e nella sede del palazzo della Provincia
 si è riunita la Giunta Provinciale sotto la Presidenza di Franco STELLA

ASSESSORI

	Pres.	Ass.		Pres.	Ass.
1) GARBELLANO Angelo	X		4) VIZZIELLO Giovanna	X	
2) RONDINONE Giovanni	X		5) GRIECO Michele	X	
3) TAURO Nicola	X		6) BUONANOVA Nicola	X	

Assiste il Segretario Generale d.ssa Carmela GERARDI

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara valida ed aperta la seduta.

Invita gli Assessori a trattare l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA

Vista la delibera della G.P. n. 186 del 5.10.2009 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva integrativa del personale di questo Ente ai sensi dell'art10 del CCNL1998/2001;

Visto il C.C.N.L. del Comparto Regioni – Autonomie Locali nel testo in vigore;

Richiamati:

- l'art. 4 del C.C.N.L. siglato in data 22.1.2004 che disciplina "Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi";
- l'art. 40 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165, come modificato dalla Legge n. 150 del 27.10.2009, che prevede apposita disciplina in merito ai contratti collettivi nazionali e integrativi ed in particolare il comma 3-bis ove è precisato che "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale";

- l'art. 40 – bis del medesimo decreto legislativo 165/2001 rubricato *“Controlli in materia di contrattazione integrativa”*;

Preso atto che in data 25.07.2012, la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale ha sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in merito all'utilizzo delle Risorse Decentrate Anno 2012;

Considerato altresì che nel medesimo incontro di Delegazione trattante si è provveduto al riparto, relativo all'anno 2012, del fondo relativo *“alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività”* di cui all'art. 31 del CCNL di categoria, stipulato il 22/01/2004, nella dimensione formalizzata dal bilancio di previsione dell'Ente stesso per l'esercizio 2012;

Ritenuto doverne prendere atto, con lo scopo anche di abilitare i competenti dirigenti alla gestione relativa;

Visto l'allegato prospetto contenente il riparto in parola;

Vista la nota prot. n. 27374 del 30.7.2012 con la quale si è richiesto al Collegio dei Revisori dei Conti il prescritto controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva;

Visto il parere favorevole espresso dal surrichiamato Organo di Revisione così come richiesto dall'art. 5, comma 3, del C.C.N.L. 1/4/1999 (*“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori”*);

Verificata, pertanto, la conformità agli indirizzi forniti e la compatibilità economica dell'ipotesi di accordo con i vincoli di bilancio, come risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale approvati e considerato che i contenuti della stessa sono coerenti con gli obiettivi ed i programmi dell'Ente;

Richiamato ancora l'art. 4, comma 3 del CCNL 22.01.2004 laddove è riportato che *“l'organo di governo dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto”*;

Con votazione unanime dei presenti e votanti espressa nei termini di legge;

DELIBERA

- 1.** di dare atto che la premessa narrativa costituisce parte integrante della presente deliberazione;
- 2.** di approvare l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'utilizzo delle Risorse Decentrate anno 2012 sottoscritta in data 25.07.2012 fra la Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione di Parte Sindacale, nonché il riparto del Fondo Risorse Decentrate per le politiche di sviluppo delle Risorse Umane per la Produttività-anno 2012 giusto prospetto allegato;
- 3.** di autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'utilizzo delle Risorse Decentrate Anno 2012, come da allegato al presente provvedimento del quale forma parte integrante;
- 4.** di dare mandato al responsabile dell'URP di trasmettere telematicamente all'A.R.A.N. (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - indirizzo

pec: integrativo@pec.aranagenzia.it) e al CNEL (Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro - indirizzo pec: trasmissionecontratti@cnel.it) entro cinque giorni dalla sottoscrizione da parte della delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale della Provincia di Matera, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001:

- a. la presente deliberazione;
- b. il contratto decentrato integrativo;
- c. la relazione tecnico illustrativa ;
- d. il parere espresso dal Collegio dei revisori.

Con votazione unanime e successiva la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267 del 18/08/2000, stante l'urgenza di provvedere all'attuazione del Contratto in questione.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to: Gerardi

IL PRESIDENTE

F.to: Stella

Si dichiara che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo pretorio il e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Matera, li

L'INCARICATO

.....

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su conforme dichiarazione del dipendente incaricato, si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo pretorio della Provincia per quindici giorni dal al e che non è stata prodotta a questo Ufficio alcuna opposizione

Matera, li

IL SEGRETARIO GENERALE

.....

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo

Matera, li

IL SEGRETARIO GENERALE

.....

Proposta della Delegazione di parte pubblica di riparto delle Risorse decentrate per l'anno 2012			
	voci risorse	destinazione	Importi
	Fondo al netto degli oneri		€ 611.809,84
R	Totale [RISORSE]		€ 611.809,84
A		Lavoro straordinario ridotto del 3% rispetto al 2011	€ 79.061,37
B		Indennità di rischio	€ 38.520,00
		Indennità di maneggio valori	€ 2.160,00
		Indennità di disagio	€ 50.460,00
C		Indennità di turno	€ 32.000,00
D		Posizioni Organizzative (€ 8.000 lorde, con graduazione retribuzione di Posizione + il 10% di indennità di risultato)	€ 114.400,00
H		Totale Spesa (A+B+C+D)	€ 316.601,37
K	Totale [RISORSE a disposizione (R-H)]		€ 295.208,47
		Art. 17 comma 2 lett. F) indennità per specifiche responsabilità	€ 42.000,00
		Art. 17 comma 2 lett. i) indennità per specifiche responsabilità	€ 10.200,00
		Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 01/04/99.	€ 243.008,47
		Totale spesa	€ 611.809,84

Indice

- Art. 1 - Campo di applicazione e durata..... pag.3
- Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse pag.3
- Art. 3 - Relazioni Sindacali pag.3
- Art. 4 - Materie oggetto di contrattazione pag.4
- Art. 5 - Diritti e prerogative sindacali pag.4
- Art. 6 - Pari opportunità pag.4
- Art. 7 - Comitato Unico di Garanzia pag.4
- Art. 8 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro pag.5
- Art. 9 - Formazione ed aggiornamento professionali pag.5
- Art. 10 - Servizi pubblici essenziali pag.5
- Art. 11 - Orario di lavoro e orario di servizio pag.5
- Art. 12 - Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.01.2004
e criteri di destinazione delle risorse decentrate pag.6
- Art. 13 - Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale..... pag.6
- Art. 14 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane pag.7
- Art. 15 - Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali pag.10
- Art. 16 - Incentivi per le attività di progettazione pag.10
- Art. 17 - Personale in distacco sindacale pag.10
- Art. 18 - Norma transitoria pag.10
- Art. 19 - Norma finale pag.10

TABELLE

- Tabella P1 - Progressione Orizzontale all'interno della categoria A
- Tabella P2 - Progressione Orizzontale da B1 a B4, da C1 a C2
- Tabella P3 - Progressione Orizzontale da B4 a B5; da B6 a B7; da C2 a C3
- Tabella P4 - Progressione Orizzontale da B5 a B6; da C3 a C4; C4 a C5, in D

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including:

- A large signature at the top right, possibly "Car".
- A signature below it, possibly "P".
- A signature below that, possibly "G. Pavesi".
- Other initials and signatures at the bottom, including "Hond", "2", and "PH".

Articolo 1
Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 01.04.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale, dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.
2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Articolo 2
Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.
2. Le eventuali clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate (art. 40, comma 3, del D.lgs 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni).
3. Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali concernenti il trattamento economico dei lavoratori in contrasto con le vigenti disposizioni di legge sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.
4. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da una di esse, per definirne consensualmente il significato.
5. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce, fin dall'inizio della vigenza, la clausola controversa.

Articolo 3
Relazioni Sindacali

1. In applicazione dell'art.40, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità 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. Il sistema delle relazioni sindacali, improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, orientato alla prevenzione dei conflitti, si sviluppa attraverso le forme della informazione, della consultazione e della concertazione, secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt.7 CCNL 1/04/1999 e 6 CCNL 22/01/2004.
3. L'informazione è lo strumento teso ad assicurare la dovuta trasparenza nei rapporti con le rappresentanze sindacali e non ha particolari vincoli di forma.
4. Nei casi in cui è esperibile la concertazione, l'informazione costituisce il necessario presupposto per la decorrenza dei termini entro cui la Parte sindacale può attivarla mediante apposita formale richiesta.
5. La consultazione consiste nella mera acquisizione del parere della Parte Sindacale prima dell'adozione di atti inerenti l'organizzazione e la disciplina degli uffici nonché la consistenza e variazione delle dotazioni organiche, così come previsto dall'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, oppure nelle specifiche fattispecie stabilite dai contratti collettivi di comparto.
6. La concertazione è il metodo tipico del rapporto relazionale con caratteristiche non negoziali. Si sviluppa attraverso una dialettica di confronto, in una logica di prevenzione dei conflitti, dal quale scaturisce in ogni caso, si raggiunga o meno una soluzione condivisa, un atto unilaterale riconducibile alla Parte datoriale pubblica. Per le modalità dell'attivazione della concertazione si fa espresso rinvio all'art.6 del CCNL 22/01/2004.

3

Moull



7. I protocolli d'intesa sottoscritti dalle parti non possono comunque essere modificati unilateralmente.
8. 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.

Articolo 4 **Materie oggetto di contrattazione**

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono le seguenti:
 - a) Criteri di ripartizione e di destinazione delle risorse decentrate
 - b) Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione dell' indennità per specifiche responsabilità e per disagio
 - c) Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali
 - d) Criteri generali relativi all'applicazione dei sistemi premiali
 - e) Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge
 - f) Verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997.

Articolo 5 **Diritti e prerogative sindacali**

1. 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. Per la disciplina specifica della materia si fa espresso riferimento al CCNQ 07.08.1998.
3. 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.

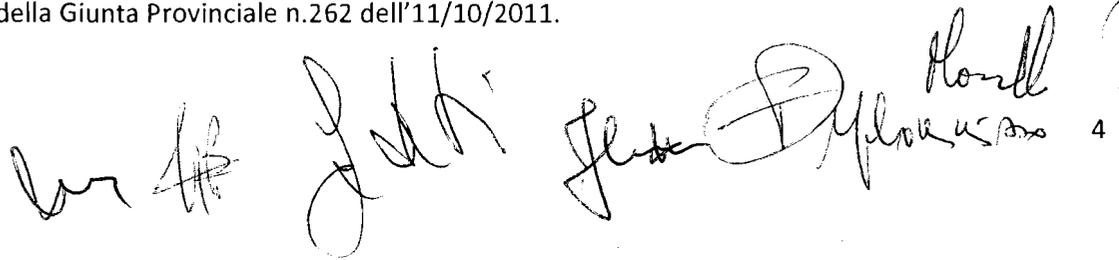
Articolo 6 **Pari opportunità**

1. Al fine di tutelare i dipendenti viene garantita la flessibilità dell'orario di lavoro degli stessi nonché la possibilità di fruizione del part time.

Articolo 7 **Comitato Unico di Garanzia**

1. Ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art.57 del D.Lgs. 30/03/2001 n.165, come modificato dall'art.21 della Legge 4 novembre 2010 n.183, è costituito il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
2. Il Comitato ha sede presso la Provincia di Matera ed esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale.
3. Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica, in ordine alla ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'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.
4. Per la relativa disciplina di dettaglio si fa espresso riferimento all'apposito Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Provinciale n.262 dell'11/10/2011.

4



Articolo 8
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

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. 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 psicologico e sociale, così come indicato dalla recente normativa nazionale ed europea in materia di sicurezza.
3. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione dei relativi interventi.
4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i rappresentanti per la sicurezza in applicazione della normativa vigente e si impegna, altresì, a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per 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.
5. L'attività dei rappresentanti della sicurezza è da considerarsi autonoma rispetto a quella negoziale della R.S.U. ferma restando la titolarità della contrattazione di quest'ultima unitamente a quella della OO.SS. Territoriali aventi titolo a stipulare il contratto.

Articolo 9
Formazione ed aggiornamento professionali

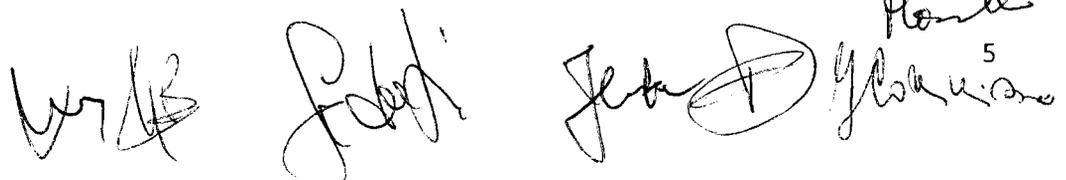
1. La Provincia promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.
2. A tal fine la Provincia destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale nella misura non inferiore al 1% della spesa complessiva del personale dipendente.
3. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui la Provincia 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.
4. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.
5. I risparmi dell'anno formativo saranno sommati alla quota prevista per l'anno successivo.

Articolo 10
Servizi pubblici essenziali

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste dal vigente CCNL, sono esonerati dallo sciopero i dipendenti dei seguenti settori di attività, limitatamente all'assolvimento delle relative funzioni:
 - Protezione Civile
 - Ambiente
 - Pronto intervento personale tecnico.
2. I dirigenti dei Servizi pubblici essenziali sopraelencati, in occasione dello sciopero, si impegnano a garantire i servizi individuando tempestivamente il nominativo del personale da esonerare dall'effettuazione dello sciopero.

Articolo 11
Orario di lavoro e orario di servizio

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è regolato dalle fonti normative vigenti.
2. Esso è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
3. Per la disciplina di dettaglio si fa espresso rinvio alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti.

Articolo 12

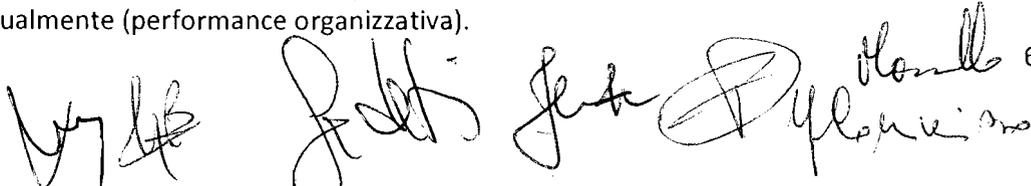
Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.01.2004 e criteri di destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con deliberazione della Giunta Provinciale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (progressioni orizzontali, indennità di comparto e posizioni organizzative).
4. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art.31 del CCNL 22.01.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:
 - a. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità). Alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti sub criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori.
 - b. Compensi per produttività individuale (incentivi). Al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire, al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite.
5. Progressioni orizzontali (PEO). Al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate attualmente risorse decentrate, stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. n. 78/2010 e successive modifiche e integrazioni, ferma restando la disposizione di cui all'art.9, comma 21, del medesimo decreto.
6. Indennità di comparto. Al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente.
7. Posizioni Organizzative. All'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato a beneficio dei titolari delle posizioni organizzative costituite dal competente organo dell'amministrazione in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita e secondo le effettive esigenze di utilizzo dell'istituto motivatamente declinate dagli organi dirigenziali.
8. Per la disciplina di dettaglio di tale istituto si fa espresso rinvio al vigente Regolamento provinciale.

Articolo 13

Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.
2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
3. L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:
 - a. un premio riservato ai dipendenti coinvolti in progetti di rilievo strategico per l'ente il cui importo sarà determinato annualmente (performance organizzativa).



- b. un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente (performance individuale).

Articolo 14

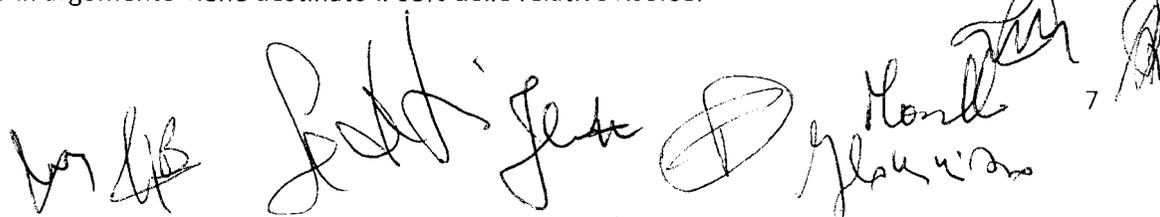
Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane

A. Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente e/o di progetti – obiettivo settoriali (performance organizzativa)

1. I progetti di rilievo strategico per l'Ente saranno previamente individuati sulla base delle linee di indirizzo espresse dalla Giunta. Il Segretario Generale (o il Direttore Generale, ove nominato), d'intesa con i Dirigenti Responsabili delle Aree interessate, definirà il contenuto specifico dei progetti nonché la quota massima attribuibile a ciascuno di essi.
2. L'attuazione degli stessi è demandata ai responsabili delle Aree competenti, che provvederanno altresì ad indicare il personale coinvolto, la misura del coinvolgimento nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso.
3. L'assegnazione del personale a progetti specifici dovrà, altresì, tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.
4. I progetti obiettivi settoriali, individuati sulla scorta degli indirizzi programmatici indicati dall'Amministrazione, sono invece caratterizzati dalla valenza che superi l'ordinaria gestione dell'attività consolidate previste nel P.E.G..
5. A tale fattispecie possono essere ricondotti quei progetti che abbiano la finalità di affrontare evenienze sopravvenute e straordinarie.
6. Ogni progetto obiettivo, previa preliminare informazione alle OO.SS. e alla RSU, presentato dal dirigente di area alla Giunta provinciale per la conseguente approvazione, deve essere corredato di apposita scheda nella quale saranno indicati gli obiettivi da raggiungere, il programma delle attività connesse, i tempi di attuazione, il personale coinvolto, la misura del coinvolgimento nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso.
7. Al termine delle attività previste dai progetti di cui ai commi precedenti, il dirigente di area, previa dettagliata relazione finale, attesterà il grado di realizzazione degli stessi autorizzando la corresponsione dei compensi dovuti al personale coinvolto.
8. Al premio in argomento viene destinato il 40% delle relative risorse.
9. Eventuali somme non utilizzate e gli eventuali risparmi confluiranno nella parte di fondo destinato a finanziare la produttività collettiva (performance individuale).

B. Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali (performance individuale)

1. Tale quota della produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione e differenziato per categoria di appartenenza, sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.
2. Il compenso non sarà erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato che nel corso dell'anno non avranno prestato almeno 120 (centoventi) giorni di servizio effettivo, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno, per le quali il periodo viene riproporzionato.
3. Il beneficio verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno sei mesi di servizio.
4. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.
5. Al premio in argomento viene destinato il 60% delle relative risorse.



C. Determinazione quota individuale

1. La quota individuale è determinata sulla base della seguente parametrizzazione:

	PARAMETRO
A	100
B1	115
B3	125
C	140
D1	155
D3	175

D. Indennità: fattispecie, criteri, valori

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f), e i) del CCNL del 01.04.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi: indennità di rischio, indennità di turno, indennità di reperibilità, indennità per maneggio valori, indennità di disagio, indennità per specifiche responsabilità.

Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente attraverso gli esistenti documenti di valutazione dei rischi.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

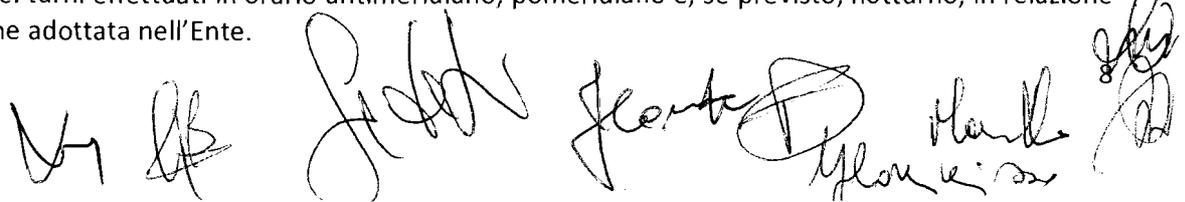
- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti responsabili delle diverse Aree.

Il riconoscimento economico della indennità in questione viene operato mediante l'applicazione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità mensile spetta integralmente laddove vi sia prevalenza, nel periodo mensile considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato.

Turno

Le prestazioni lavorative svolte in turnazioni, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'Ente.



Indennità di maneggio valori

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa – secondo quanto segnalato dai singoli dirigenti – per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata:

Valori annui maneggiati	Importo indennità
• fino ad € 2.000,00	€ 0,00
• da € 2001,00 a € 5.500,00	€ 0,50
• da € 5.501,00 a € 13.000,00	€ 0,75
• da € 13.001,00 a € 26.000,00	€ 1,00
• da € 26.001,00 a € 40.000,00	€ 1,25
• oltre 40.000,00	€ 1,50.

Indennità di disagio

Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate è istituita l'indennità mensile di disagio che viene determinata in € 29 mensili lordi.

L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

- Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale, ecc.);
- Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza o alla particolare tipologia di prestazione fornita oppure alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità;
- Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni comunque usuranti.

Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato mediante l'applicazione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità mensile spetta integralmente laddove vi sia prevalenza, nel periodo mensile considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato.

Indennità per specifiche responsabilità

- Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999 -

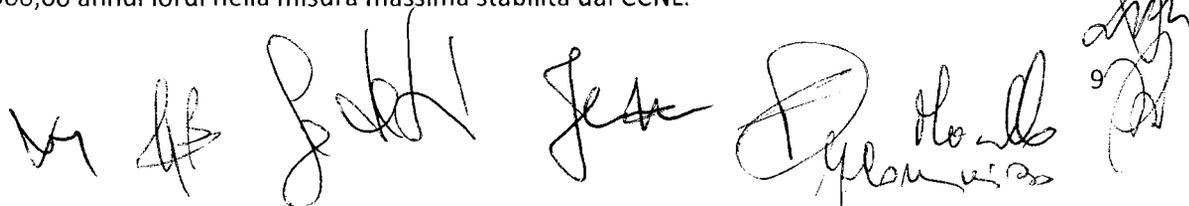
In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7, c. 1, del CCNL del 09/05/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Per la normativa di dettaglio si fa espresso rinvio al vigente Regolamento Provinciale.

Indennità per specifiche responsabilità

ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 31/03/99

In applicazione dell'art.17 comma 2 lett. i) del CCNL 31/03/99, come modificato all'art.36, comma 2, del CCNL del 22/01/2004, viene prevista una indennità per specifica responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di: archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali, messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario, personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo riconosciuto è definito in € 300,00 annui lordi nella misura massima stabilita dal CCNL.



Articolo 15
Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

1. La progressione economica all'interno della categoria si realizza annualmente nei limiti dello specifico fondo e nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5, c.2 del CCNL 01.04.1999.
2. La progressione economica orizzontale viene attribuita al dipendente in ragione della sua capacità di dare validi contributi all'attività dell'Ente, in virtù delle competenze detenute o acquisite con la pratica sul lavoro e/o attraverso processi formativi.
3. Con la progressione orizzontale non si retribuisce una modifica della mansione del lavoratore, ma la sua capacità di far sempre meglio il suo lavoro grazie all'accrescimento di competenze e di impegno.
4. Tutte le somme necessarie per corrispondere il beneficio per la progressione orizzontale, anche negli anni successivi a quello di attribuzione, vengono interamente prelevate dal fondo salario accessorio.
5. Accede alla posizione economica immediatamente successiva a quella occupata il dipendente che ha riportato il miglior punteggio sulla base dei criteri di cui alle tabelle allegate al presente contratto decentrato (P1-P2-P3-P4).
6. In caso di parità e di carenti risorse finanziarie prevale il dipendente con il titolo di studio più elevato e, in caso di perdurante parità, il più anziano di età.

Articolo 16
Incentivi per le attività di progettazione

1. Per la ripartizione dell'incentivo per la progettazione o per la redazione di atti di pianificazione si fa espresso riferimento alle vigenti disposizioni di legge vigenti in materia ed in particolare al Codice degli Appalti, al CCNL ed al Regolamento provinciale.

Articolo 17
Personale in distacco sindacale

1. Al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, verrà garantito quanto disposto dalle vigenti norme di legge.
2. A tal fine, tenuto conto dell'attuale sistema incentivante, si stabilisce che la valutazione annuale convenzionale da riconoscere al personale in parola sia calcolato quale media delle valutazioni di tutto il personale del servizio di appartenenza inquadrato nella medesima categoria.

Articolo 18
Norma transitoria

1. Ferma restando la valutazione della performance organizzativa, continua ad applicarsi, limitatamente all'anno 2012, il sistema previsto dall'art. 14 lett/A del precedente contratto decentrato integrativo.

Articolo 19
Norma finale

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.D.I. si rinvia ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro e alle vigenti disposizioni di legge con particolare riferimento al D.Lgs. n. 81/2008, al D.Lgs. n. 150/2009, ai Regolamenti provinciali in vigore nonché alla Carta dei servizi della Provincia di Matera.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there are three distinct signatures, with the top one being the most legible, appearing to read 'Cris'. Below it are two more signatures, one of which is partially obscured by a large, stylized initial 'P'. On the left side, there are several other signatures, including one that looks like 'M. A.' and another that is very stylized and difficult to decipher. The page number '10' is printed in the bottom right corner.

Matera, 25 luglio 2012

LE PARTI NEGOZIALI

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Carmela Gerardi

Francesco Menzella

Rosina D'Onofrio

Domenico Pietrocola

Vito Valentino

Enrico De Capua

Carmela Gerardi
Francesco Menzella
Rosina D'Onofrio
Domenico Pietrocola
Vito Valentino
Enrico De Capua

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

- I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO

Vito Maragno

Giuseppe Bollettino

Francesco Coppola

Francesco Masiello

Vito Maragno
Giuseppe Bollettino
Francesco Coppola
Francesco Masiello

- PER LE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (R.S.U.)

Annunziata Schiuma

Teresa Ambrico

Grazia Commisso

Vincenzo Nardandrea

Sergio D'Alema

Franco Comanda

Vito Romano

Rosa Nuzzolese

Nicola Vivilecchia

Giuseppe Linsalata

Franca Di Sisto

Domenico Grieco

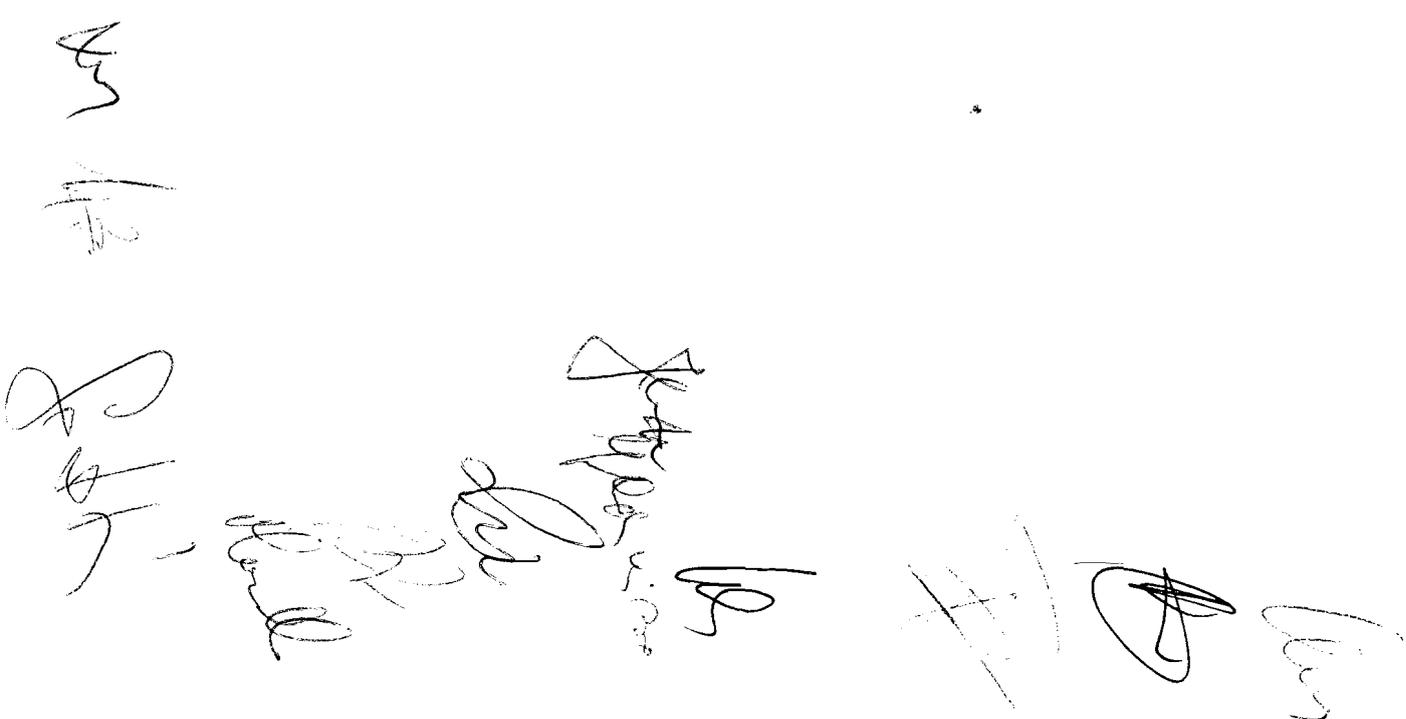
Annunziata Schiuma
Teresa Ambrico
Grazia Commisso
Vincenzo Nardandrea
Sergio D'Alema
Franco Comanda
Vito Romano
Rosa Nuzzolese
Nicola Vivilecchia
Giuseppe Linsalata
Franca Di Sisto

Domenico Grieco

Progressione Orizzontale all'interno della Categoria A

P 1

indicatori	1	2	3	peso	valutazione	totale
esperienza/anzianità	sino a 5 anni	da 6 a 9 anni	oltre 10 anni	0,50		
affidibilità operativa	consegue risultati minimi nel rispetto di tempi e standard	garantisce sistematicamente la qualità delle prestazioni rese che risultano sempre adeguate	realizza la prestazione con tempestività, efficienza e standard più che adeguati	0,25		
flessibilità e capacità di adattamento alle disposizioni innovative ricevute	mostra rigidità nel modificare priorità e procedure e difficoltà ad adattarsi ai cambiamenti	riesce a conseguire i risultati attesi anche in contesti e/o situazioni variabili	si pone costruttivamente di fronte ai cambiamenti, valorizzando gli elementi positivi e adeguando opportunamente i propri comportamenti	0,25		



Totale

--

Progressione Orizzontale da B1 a B4; da C1 a C2

P 2

indicatori	1	2	3	peso	valutazione	totale
esperienza/anzianità	sino a 5 anni	da 6 a 9 anni	oltre 10 anni	0,30		
flessibilità e capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e alle situazioni	mostra rigidità nel modificare priorità e procedure e difficoltà ad adattarsi ai cambiamenti	riesce a conseguire i risultati attesi anche in contesti e/o situazioni variabili	si pone costruttivamente di fronte ai cambiamenti, valorizzando gli elementi positivi e adeguando opportunamente i propri comportamenti	0,15		
iniziativa e propositività	reagisce alle situazioni di necessità solo su sollecitazione	interpreta spontaneamente azioni e/o propone soluzioni in situazioni di necessità	padroneggia le situazioni anticipando i problemi e fornendo soluzioni appropriate	0,10		
organizzazione del proprio lavoro	riesce ad organizzare flussi di lavoro regolari attraverso il ricorso a superiori e colleghi	organizza in piena autonomia le attività assegnate in situazioni standard	organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di carichi di lavoro e/o di situazioni impreviste	0,15		
autoaggiornamento e sviluppo proprie competenze	dispone di discrete conoscenze tecniche limitatamente al proprio ambito lavorativo - minimo impegno all'aggiornamento	detiene buone conoscenze tecniche, che sviluppa con adeguato aggiornamento e applica al miglioramento della prestazione	dispone di conoscenze tecniche approfondite in ambiti diversi; aggiornamento continuativo e disponibilità al trasferimento in favore dei colleghi	0,10		
coinvolgimento nei processi lavorativi e qualità della relazione con l'utenza	rispetta procedure e tempi nella gestione della attività; si relaziona adeguatamente alle esigenze dell'utenza	collabora alla gestione delle attività in materia adeguata nei tempi e nelle procedure; riconosce come importante l'orientamento all'utenza e si attiva per gestirne la relazione e il servizio	identifica gli obiettivi; rispetta tempi, scadenze e procedure; fornisce un buon contributo alla gestione delle attività di settore; sente come prioritario l'orientamento all'utenza, si attiva per migliorarne il servizio e si adatta alle mutevoli esigenze	0,20		

Totale

Progressione Orizzontale da B4 a B5; da B6 a B7; da C2 a C3

P 3

indicatori	1	2	3	peso	valutazione	totale
esperienza/anzianità	sino a 5 anni	da 6 a 9 anni	oltre 10 anni	0,20		
flessibilità e capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e alle situazioni	mostra rigidità nel modificare priorità e procedure e difficoltà ad adattarsi ai cambiamenti	riesce a conseguire i risultati attesi anche in contesti e/o situazioni variabili	si pone costruttivamente di fronte ai cambiamenti, valorizzando gli elementi positivi e adeguando opportunamente i propri comportamenti	0,15		
organizzazione del proprio lavoro	riesce ad organizzare flussi di lavoro regolari attraverso il ricorso a superiori e colleghi	organizza in piena autonomia le attività assegnate in situazioni standard	organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di carichi di lavoro e/o di situazioni impreviste	0,15		
autoaggiornamento e sviluppo proprie competenze	dispone di discrete conoscenze tecniche limitatamente al proprio ambito lavorativo - minimo impegno all'aggiornamento	detiene buone conoscenze tecniche, che sviluppa con adeguato aggiornamento e applica al miglioramento della prestazione	dispone di conoscenze tecniche approfondite in ambiti diversi; aggiornamento continuativo e disponibilità al trasferimento in favore dei colleghi	0,10		
coinvolgimento nei processi lavorativi e qualità della relazione con l'utenza	rispetta procedure e tempi nella gestione della attività; si relaziona adeguatamente alle esigenze dell'utenza	* collabora alla gestione delle attività in materia adeguata nei tempi e nelle procedure; riconosce come importante l'orientamento all'utenza e si attiva per gestirne la relazione e il servizio	identifica gli obiettivi; rispetta tempi, scadenze e procedure; fornisce un buon contributo alla gestione delle attività di settore; sente come prioritario l'orientamento all'utenza, si attiva per migliorarne il servizio e si adatta alle mutevoli esigenze	0,20		
orientamento ai risultati e capacità di innovazione	si attiva con azioni specifiche in presenza di pressioni esterne trovando soluzioni derivanti dall'esperienza	dimostra di saper definire e raggiungere gli obiettivi individuando più soluzioni ai problemi	raggiunge gli obiettivi con elevati standards qualitativi derivanti dall'individuazione di soluzioni originali	0,20		

Totale

Progressione Orizzontale da B5 a B6; da C3 a C4; da C4 a C5, in D

P 4

indicatori	1	2	3	peso	valutazione	totale
esperienza/anzianità	sino a 5 anni	da 6 a 9 anni	oltre 10 anni	0,10		
flessibilità e capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e alle situazioni	mostra rigidità nel modificare priorità e procedure e difficoltà ad adattarsi ai cambiamenti	riesce a conseguire i risultati attesi anche in contesti e/o situazioni variabili	si pone costruttivamente di fronte ai cambiamenti, valorizzando gli elementi positivi e adeguando opportunamente i propri comportamenti	0,15		
orientamento ai risultati, capacità di innovazione e qualità della relazione con l'utenza	si attiva con azioni specifiche in presenza di pressioni esterne trovando soluzioni derivanti dall'esperienza; si relaziona adeguatamente alle esigenze dell'utenza	dimostra di saper definire e raggiungere gli obiettivi individuando più soluzioni ai problemi, riconosce come importante l'orientamento all'utenza e si attiva per gestirne la relazione e il servizio	raggiunge gli obiettivi con elevati standards qualitativi derivanti dall'individuazione di soluzioni originali, sente come prioritario l'orientamento all'utenza, si attiva per migliorarne il servizio e si adatta alle mutevoli esigenze	0,20		
autoaggiornamento e sviluppo proprie competenze	dispone di discrete conoscenze tecniche limitatamente al proprio ambito lavorativo - minimo impegno all'aggiornamento	detiene buone conoscenze tecniche, che sviluppa con adeguato aggiornamento e applica al miglioramento della prestazione	dispone di conoscenze tecniche approfondite in ambiti diversi; aggiornamento continuativo e disponibilità al trasferimento in favore dei colleghi	0,10		
predisposizione atti, documenti ed elaborati	predispone documento semplice e discretamente comprensibili	redige * documenti e atti di un certo impegno dotati di chiarezza e comprensibilità	elabora rapporti e relazioni complesse bilanciando adeguatamente analicità e sinteticità	0,15		
soluzione dei problemi	riesce ad affrontare un numero limitato di problemi	affronta più problemi contemporaneamente selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni utili	pone in relazione tra loro diverse e complesse variabili fornendo soluzioni ottimali	0,15		
iniziativa e propositività	reagisce alle situazioni di necessità solo su sollecitazione	intraprende spontaneamente azioni e/o propone soluzioni in situazione di necessità	padroneggia le situazioni anticipando i problemi e fornendo soluzioni appropriate	0,15		

Totale

--	--