

PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI  
E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA PROVINCIA  
REGIONALE DI TRAPANI PER IL QUADRIENNIO 2002- 2005.**

**PREMESSA**

In data 19/04/2006, la Provincia Regionale di Trapani e le Organizzazioni Sindacali territoriali e la Rappresentanza Sindacale Unitaria hanno sottoscritto, in via provvisoria, il contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente per il quadriennio 2002 - 2005.

Il testo del CCDI è strutturato in 28 articoli. Allo stesso sono allegati n.5 allegati (denominati "A", "B"... ) per l'illustrazione degli effetti economici dell'accordo e dei nuovi sistemi valutativi introdotti.

Il contratto decentrato, in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa, assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini (art. 2 CCNL 31.3.1999) e si basa sui seguenti principi:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
- coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
- perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.

Di seguito sono specificatamente analizzate ed illustrate le singole disposizioni contrattuali.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**Art. 1**

**Delegazione trattante**

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL dell' 1/4/1999 tutt'ora vigente è così composta:

- per la parte pubblica dai soggetti individuati dall'Ente ai sensi e per gli effetti dall'art.5 comma 2 CCNL dell'1/4/1999
- per la parte sindacale:
  - 1) i componenti della rappresentanza sindacale unitaria;
  - 2) Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmata del vigente CCNL:  
-CGIL F. P. – FPS CISL - UIL FPL – DICCAP- CSA
  - 3) La rappresentanza di ogni organizzazione sindacale è composta da un max di n.2 soggetti

# PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

## Art. 2

### Procedure di stipulazione

Il Contratto collettivo decentrato integrativo definitivo sarà sottoscritto dalle parti dopo l'effettuazione dei seguenti passaggi:

- a) Trasmissione dell'ipotesi di contratto entro 5 giorni dalla sua definizione al Collegio dei Revisori dei Conti o, nel caso questi non fosse previsto, al servizio di controllo interno secondo quanto stabilito dall' art. 2 del D. Lgs. N. 286/1999, per i controlli con le contabilità di bilancio;
- b) Autorizzazione della Giunta al Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica per la sottoscrizione del contratto, trascorsi 15 giorni senza rilievi da parte del Collegio dei Revisori;
- c) Ove per qual si voglia motivo dovesse pervenire una certificazione negativa o rilievi da parte dei soggetti di cui al comma 1, la trattativa sarà ripresa tempestivamente e comunque entro il termine di cinque giorni come previsto dal comma 23 dell'art. 4 del CCNL del 22/01/2004.
- d) Nello stesso termine dei cinque giorni in caso di valutazione positiva o per il decorso dei 15 giorni la delegazione sarà convocata per la sottoscrizione definitiva.
- e) In assenza di rilievi da parte dell'organo di controllo l'ipotesi sottoscritta non è suscettibile di variazioni.
- f) Successivamente alla firma definitiva il C.C.D.I. sarà trasmesso all' ARAN, entro 5 giorni, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

## Art. 3

### Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto è valido per gli esercizi finanziari 2002-2005, per tutta la vigenza del CCNL e comunque fino al suo rinnovo, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
2. Le modalità di utilizzo delle risorse nel rispetto della disciplina del CCNL,(ex artt.15 e 17 del CCNL 1/4/99, come modificati dal CCNL 22/1/2004), sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
3. In caso di entrata in vigore di nuovo CCNL, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente contratto prevalgono su quest'ultimo, riservandosi le parti a riaprire il confronto che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

## Art. 4

### Relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D. Lgs. N. 29/1993 oggi N. 165/2001, dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro (CCNL), attraverso la concertazione, la contrattazione, la consultazione e l'informazione.
2. Presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali, è istituito il registro degli accordi sindacali ed il registro dei protocolli e dei verbali di concertazione, ai quali hanno libero accesso i soggetti abilitati alla contrattazione decentrata integrativa che, senza alcuna formalità, possono richiedere ed ottenere copia immediata dei documenti.

# PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

## **Art. 5 Concertazione**

1. La concertazione costituisce momento di partecipazione delle Rappresentanze Sindacali, propedeutico alla formazione delle scelte politiche in materia di organizzazione dell'Amministrazione e di sviluppo delle risorse umane. Essa si svolge sulle materie previste dal Contratto di Lavoro dell' 1/04/1999 come sostituito dall'art. 6 del CCNL del 22/01/2004 e, ove a suo tempo sottoscritto, nel caso contenga condizioni di miglior favore per le rappresentanze sindacali, dal protocollo di concertazione.
2. L'Amministrazione è rappresentata al tavolo della concertazione dai soggetti componenti la delegazione trattante di parte pubblica. L'Amministrazione nell'ambito di particolari materie ha la facoltà di individuare, con provvedimento motivato, soggetti diversi cui affidare la rappresentanza al tavolo di concertazione.
3. Le decisioni assunte dallo stesso, purché all'interno delle direttive ricevute, non possono dare adito a censure e/o provvedimenti disciplinari; in ogni caso le decisioni una volta assunte nel verbale di concertazione non sono modificabili se non con il consenso di tutte le parti firmatarie il verbale.
4. Ricevuta l'informazione, entro 7 gg. dal ricevimento, la Concertazione può essere attivata dai soggetti di cui all'art. 10 comma 2 del CCNL dell'1/4/1999, e si svolgerà secondo i criteri stabiliti dall' art. 8 commi 2 e 3 del sopra citato CCNL.
5. Ogni sessione di concertazione si conclude con la sottoscrizione di un "verbale di concertazione", nel quale sono riportate le posizioni delle parti. Il provvedimento oggetto di concertazione dovrà essere reso esecutivo con ulteriore atto formale.

## **Art. 6 Contrattazione**

1. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
  - a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15 CCNL 1.4.99, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
  - b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a) del richiamato CCNL 1.4.99;
  - c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g) CCNL 1999
  - d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
  - e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

## PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
  - h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k) del vigente CCNL;
  - i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22 CCNL 1999
2. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL stipulato in data 31.3.1999.

### **Art. 7 Consultazione**

1. La consultazione è prevista nei casi di cui all'art.19 della legge 626/94 e nelle materie previste dall'art.6 del D.lgs 165/2001. In tali casi l'informazione ai soggetti sindacali è preventiva.
2. In questa ultima ipotesi l'Amministrazione, prima dell'adozione dei provvedimenti, trasmette alle Rappresentanze Sindacali la relativa documentazione e acquisisce, senza particolari formalità, il parere delle OO.SS..
3. Qualora, entro 7 giorni dalla trasmissione della documentazione di cui al comma precedente, non pervenga alcun parere da parte delle Rappresentanze Sindacali, l'Amministrazione procede all'adozione dei provvedimenti di propria competenza.

### **Art. 8 Informazione**

In osservanza del disposto degli artt. 4 e seguenti del presente CCDI si conviene quanto segue:

- a) l'Amministrazione dovrà fornire tutte le informazioni tempestivamente, nelle forme previste, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzione o altre forme previste dalla legge;
- b) in tutti quei casi in cui venga avviata la contrattazione o la concertazione su qualche argomento, le parti si impegnano a non prendere iniziative unilaterali in merito finché la stessa non sia esaurita o conclusa con un verbale di accordo o che prenda atto delle posizioni delle parti e da esse sottoscritto;
- c) la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qualvolta una delle parti sindacali, di cui all'art. 10 CCNL 1999, lo richieda; durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente.
- d) Verrà, inoltre, concordato e predisposto un calendario di riunioni al fine di permettere una razionale trattazione degli argomenti, in particolare di quelli tra loro correlati;
- e) Tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico a coloro che ne facciano debita richiesta;
- f) Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione concederà, una specifica casella di posta elettronica, per permettere alle OO.SS. e alla RSU aziendale la ricezione e la trasmissione di messaggi e di documentazione inerente la contrattazione e i problemi sindacali (bacheca elettronica).

# PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

## **Art. 9**

### **Linee di indirizzo per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, interventi per prevenzione e sicurezza. (art. 4 lett. e-CCNL 1.4.1999)**

1. Le parti concordano sulla necessità di dare completa attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro come segue:
  - a) individuando il datore di lavoro nella persona di ciascun Dirigente di Settore;
  - b) istituendo il servizio di prevenzione e protezione interno all'Ente con l'individuazione del responsabile di tale servizio;
  - c) individuando i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza le cui attribuzioni sono quelle stabilite dall'art. 19 del D. Lgs. N. 626/94 e godono dei diritti di cui al predetto Decreto N. 626/94;
  - d) effettuando interventi formativi nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sui luoghi di lavoro e nei confronti di nuclei omogenei di dipendenti per la prevenzione degli infortuni.
2. Conseguentemente, le parti concordano nell'istituzione di apposita indennità per i dipendenti designati in qualità di addetti alla gestione delle emergenze, individuati dai dirigenti di ciascun Settore come risultanti da specifico provvedimento ricognitivo annuale del Settore Organizzazione e Sviluppo delle Risorse Umane ed in possesso degli attestati di partecipazione agli specifici corsi di formazione organizzati dall'Ente.

## **Art. 10**

### **Pari Opportunità**

Le parti prendono atto che è stato istituito presso la Provincia Regionale di Trapani il Comitato per le pari opportunità che opererà in coerenza con le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

## **Art. 11**

### **Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing**

Le parti prendono atto che è stato istituito presso la Provincia Regionale di Trapani il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, previsto dall'art.8 del CCNL del 22/01/2004.

## **Art. 12**

### **Criteri generali per regolamentare la mobilità**

Le parti concordano che la Provincia Regionale di Trapani dovrà provvedere, entro il termine di 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, a regolamentare, elaborare ed adottare, previa contrattazione, un regolamento interno con i criteri generale per la mobilità, così come previsto dall'art. 25 del CCNL del 14/09/2000.

## **Art. 13**

### **Lavoro straordinario**

1. Si concorda quanto segue:
  - a) lo straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e, pertanto, il ricorso a tale istituto deve essere ridotto al minimo indispensabile per far fronte ad esigenze effettivamente indilazionabili e/o imprevedibili e non programmabili, divenendo quindi obiettivo aziendale la sua riduzione graduale pari al 3 % a partire dal 31/12/1999 del monte orario su base annua, ai sensi dello art. 14 comma 4 del CCNL. Il

## PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- risparmio di spesa sopra descritto andrà ad incrementare il fondo per il sistema di classificazione ai sensi dell'art. 14 comma 3 del medesimo CCNL;
- b) In occasione di eventi straordinari e/o eccezionali, l'Amministrazione, ai sensi dell'art. 8 dello stesso CCNL, può derogare a tale limite.
  - c) Il fondo così previsto viene suddiviso secondo un piano di assegnazione per Settori di riferimento da calcolarsi, anno per anno, in coerenza con gli obiettivi assegnati agli organi di gestione con atti di programmazione economico-finanziaria. A conclusione di ogni quadrimestre le parti si incontrano per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.
  - d) Il lavoro straordinario prestato deve essere retribuito o recuperato, a domanda del dipendente da fruire con riposi compensativi, compatibilmente con le esigenze di servizio, nel mese successivo e comunque non oltre il bimestre successivo.
  - e) Le prestazioni di lavoro straordinario, escluso gli interventi in reperibilità, sono autorizzate dal Dirigente di Settore nei limiti del budget assegnato, con disposizione preventiva in forma scritta, ove si evincano i motivi del ricorso alla prestazione del lavoro straordinario, l'indicazione nominativa dei dipendenti autorizzati ed il limite massimo fattibile di ore straordinario, nonché l'improcrastinabilità della prestazione stessa e la relativa copertura finanziaria.
  - f) Al fine di consentire una progressiva e stabile riduzione del lavoro straordinario, le attività di assistenza agli organi istituzionali dovranno essere garantite, ove possibile con il ricorso alle forme flessibili della gestione oraria di lavoro che possa coprire l'intero arco della giornata lavorativa dalle ore 8.00 alle ore 20,00 e limitando il ricorso allo straordinario nei casi di improgrammabilità o il prolungarsi delle attività oltre il termine fissato nella suindicata articolazione.
  - g) La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso superare, di norma un arco massimo di 10 ore giornaliere così come previsto articolo 38 comma 6 del CCNL 14/09/2000 e DLgs 66/2003.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art.34 del CCNL ed il limite individuale di 180 ore annuali, tenuto conto delle risorse previste per il lavoro straordinario e ribadito che il fondo per il lavoro straordinario è finalizzato a remunerare le prestazioni necessarie a fronteggiare particolari, temporanee e specifiche situazioni organizzative, si conviene che saranno riconosciute quale ore di lavoro straordinario soggette a pagamento o recupero solo quelle autorizzate preventivamente dal Dirigente del relativo Settore.

### **Art. 14**

#### **Identificazione del contingente di personale sottratto al limite massimo individuale annuo per lavoro straordinario**

Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di assicurare il servizio di assistenza agli organi istituzionali, fermo restando l'obbligo dei dirigenti di garantire in via generale i servizi mediante l'istituto della turnazione, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di 180 ore annue (art.14 comma 4 del CCNL dell'1/4/1999) può essere elevato per un numero di dipendenti non superiore al 2% (art.38 c.3 CCNL 14.9.2000) dell'organico (individuato annualmente dall'Amministrazione con provvedimento scritto contenente l'indicazione nominativa dei dipendenti autorizzati), fino ad un max di 250 ore e sempre nel rispetto delle risorse disponibili .

# PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

## **Art. 15 Indennità**

Individuare con atto formale e compensare mensilmente, il personale a cui sono attribuite specifiche indennità, secondo quanto previsto dall'art 17 del CCNL del 1.4.99 modificato ed integrato dall'art 36 del CCNL del 22.01.04, così come segue:

- a) indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, con corresponsione secondo le modalità previste dal CCNL vigente;
- b) indennità di disagio;
- c) Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B,C e D, attribuite con atto formale dagli Enti, per specifiche qualifiche così come come previsto dall'art 17 comma 2 lett. i) del CCNL del 01/04/99 e introdotta dall'art 36 comma 2 del CCNL 22/01/04 fino ad un max di €300,00 annui lordi.
- d) compensare in misura non superiore a €2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C nonché le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999, così come indicato all'art. 17, comma 2 lett.f) del CCNL del 01/04/99 modificato dall'art 36 comma 1 del CCNL 22/01/04 e dall'art.7 comma 1 CCNL del 9/05/2006.

## **Art. 16**

### **Individuazione e corresponsione al personale delle indennità di cui all'art.15**

Si concorda quanto segue:

I Dirigenti di Settore devono comunicare al Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane entro il 31 dicembre di ogni anno, eventualmente corredati da atti formali di individuazione e/o conferimento:

- 1 le prestazioni di lavoro svolte con distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano nell'arco del mese, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente, nonché eventuale servizio notturno, festivo e notturno-festivo;
- 2 l'elenco del personale adibito a maneggio valori
- 3 le prestazioni di lavoro in reperibilità di cui presuntivamente necessitano per l'anno successivo, attestando la motivazione e la necessità del ricorso all'istituto della reperibilità ed indicando il numero e le categorie dei dipendenti che saranno impegnati, al fine di determinare le risorse necessarie per detto istituto.
- 4 l'elenco del personale adibito in misura diretta e continua alle seguenti attività comportanti il rischio (la misura dell'indennità di rischio di cui all'art.37 del CCNL 14.9.2000 è rideterminata in €30,00 mensili lorde, con decorrenza 31.12.2003):
  - a) lavori di manutenzione stradale e collocazione di segnaletica orizzontale e verticale in presenza di traffico, pulitura di canali, cunette, tombini e scerbatura nonché lavori di bonifica in presenza di allagamenti, frane, ecc.
  - b) trasporto, con veicoli di proprietà dell'Ente, di persone o cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
  - c) lavori di adibizione ad impianti termo-idrici, a cantieri fissi e mobili.
- 5 l'elenco del personale adibito in misura diretta e continuativa ad attività comportanti disagio (la misura dell'indennità di disagio è determinata in €50,00 mensili lorde ed assorbe l'eventuale indennità di rischio) :
  - a) orario: attività svolta in orari diversi dall'orario stabilito dall'Ente con esclusione delle attività in turnazione o reperibilità;

## PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- b) ambientale: servizi ed attività sottoposte ad agenti atmosferici.
- 6 l'attribuzione di incarichi di responsabilità di cui al precedente art. 15 lett. c) viene determinata in € 300 annue lorde e disciplinata secondo le seguenti modalità:
- Responsabile dei tributi stabilite dalle leggi
  - Responsabile di archivio informatizzato (n.1 unità per Settore)
  - Responsabile URP
  - Formatori Professionali (per corsi di formazione attivati dall'Ente Provincia).
- 7 l'attribuzione di incarichi di responsabilità di cui al precedente art. 15 lett. d) viene disciplinata secondo le seguenti modalità:
- Responsabilità di una unità operativa complessa e/o ufficio e/o servizio, le cui linee funzionali non ricadono nella responsabilità del titolare di posizione organizzativa (personale di cat. C e D) € 2.500,00
  - Responsabilità di più procedimenti amministrativi complessi, caratterizzati da procedure articolate e non ripetitive non affidate direttamente al titolare di posizione organizzativa (personale di cat. C o D) € 2.000,00
  - Responsabilità di funzioni di coordinamento di gruppi di lavoro (min. 5 unità da coordinare) per svolgimento di attività omogenee, qualora non ricomprese nella responsabilità del titolare di posizione organizzativa, (personale cat. B o C) € 1.500,00.

### Art. 17

#### **Criteria Generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (artt.31 e 32 CCNL 22/01/2005)**

1. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione ed oggetto di confronto con le OO.SS.
2. Annualmente tale fondo è composto da una parte definita "**risorse certe, stabili e continue**" (art. 31 comma 2 incrementate delle risorse di cui all'art. 32) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "**risorse eventuali e variabili**" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.
3. Le risorse finanziarie così determinate vengono utilizzate annualmente, in sede di contrattazione decentrata, nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1/4/1999 con le seguenti modalità:

#### **3.1 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI:**

- a) costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
- b) mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35);
- c) prevedere le risorse per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. B e C, nonché al personale di categoria D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1 e art.7 comma 1 CCNL 9.5.2006 );
- d) compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Ente ( art. 36, comma 2);
- e) quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti delle categorie A e B1 (art.32 comma 9);
- f) prevedere il fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato in relazione alle esigenze della struttura organizzativa dell'Ente, con riferimento a posizioni di responsabilità, di servizio e posizioni caratterizzate da alto grado di responsabilità e



## PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

professionalità (artt. 8,9 e 10 CCNL del 31/3/1999); istituzione del fondo per la valorizzazione delle alte professionalità (art. 10 CCNL del 22/01/2004);

- g) mantenere nel limite consentito dalla quantificazione delle risorse stabili, le somme destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22/01/2004).

### **3.2 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI:**

- a) integrare le somme finanziate con le risorse stabili e destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, anche correlati a progetti strategici non rientranti nella pianificazione annua (PEG);
- b) in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente, integrare le somme di cui al punto precedente con le risorse derivanti da progetti finanziati dalla Comunità Europea o da Enti pubblici, da contratti di sponsorizzazioni o da entrate dei tributi locali, preventivamente autorizzati dall'organo di governo e finalizzate per le incentivazioni al personale interessato.

### **Art. 18**

#### **Criteria generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale (art.37 CCNL 22/01/2004)**

1. Si riserva alla produttività la disponibilità di una cospicua quota delle risorse destinate alle politiche incentivanti per la sua valenza ad incidere sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati e pertanto:
  - andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini;
  - dovrà essere attuato sempre di più il superamento di modalità di lavoro impostate su competenze specifiche dei singoli a favore di modalità finalizzate all'ottenimento di risultati ed al conseguimento di obiettivi preventivamente assegnati ai dipendenti;
  - il sistema di valutazione delle prestazioni, che dovrà avere quale finalità principale quella di strumento di miglioramento gestionale, dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nell'Ente;
  - dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.
2. Per quanto sopra convenuto il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dell'Amministrazione provinciale prevede i seguenti criteri generali:
  - a) è previsto un unico metodo di valutazione;
  - b) si introduce, sul piano metodologico, una suddivisione del personale in diverse categorie (sulla base del livello di responsabilità gestionale e autonomia professionale); tale suddivisione è finalizzata a rendere gli strumenti e il processo di valutazione il più possibile coerenti con le caratteristiche delle diverse posizioni operanti nell'ente;
  - c) la responsabilità di valutazione compete solo al Dirigente; sul piano organizzativo possono tuttavia essere previste figure intermedie di valutatore;

## PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

ai fini della valutazione possono essere considerati due diversi piani espressivi della prestazione fornita da una persona (l'utilizzo dei diversi piani di valutazione è variabile in relazione alla posizione ricoperta dal valutato):

- il livello di soddisfacimento di attese relative a fattori di prestazioni, espressivi di specifici comportamenti organizzativi.
  - il contributo fornito nell'ambito della partecipazione ad eventuali progetti speciali;
3. Il sistema degli incentivi monetari dell' Ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal presente CCDI si articola nelle seguenti due categorie fondamentali di premi:
    - a) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali, al quale possono accedere tutti i dipendenti;
    - b) un premio di progetto, non in plus orario, riservato a dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti, di rilievo strategico e generale per l'ente, specificamente individuati dalla Giunta e collegati alla realizzazione di obiettivi prioritari dell'Amministrazione;
  4. Elemento fondamentale per utilizzare al meglio il sistema delle ricompense legate alle prestazioni è un esplicito collegamento tra la distribuzione degli incentivi e il sistema di valutazione permanente delle prestazioni di cui all'art. 6 del CCNL del 31/03/1999. Tale sistema, in particolare, definisce i criteri sulla base dei quali determinare le valutazioni delle prestazioni ed il conseguente raccordo con il sistema incentivante articolato secondo lo schema sopra definito. Ai fini della valutazione delle prestazioni individuali e della distribuzione del corrispondente premio di risultato (punto a del comma precedente) saranno prese in considerazione le schede di valutazione quali allegati B) e C) al presente CCDI.
  5. Per quanto riguarda invece la valutazione delle prestazioni dei dipendenti cui verrà affidata la realizzazione di specifici progetti (lettera b punto precedente), occorre innanzitutto precisare che:
    - l'istituzione dei progetti dovrà avvenire sulla base di precise indicazioni dell'Amministrazione in merito alla necessità di conseguire obiettivi di rilievo prioritario per lo sviluppo dell'Ente e di preferenza (anche se non necessariamente) aventi valenza intersettoriale, mediante approvazione, su proposta del Dirigente, di una scheda descrittiva del progetto corredata di indicatori di raggiungimento dello stesso, nonché del personale da utilizzarsi distinto per categorie. L'ammontare del progetto verrà quantificato secondo i coefficienti di distribuzione delle risorse di cui al successivo art.19, e non potrà superare il limite massimo individuato per categoria nell'anno di riferimento.
    - l'assegnazione del personale ai progetti individuati dovrà avvenire, su disposizione del Dirigente interessato, di norma assicurando la rotazione dei dipendenti, tenendo conto del contributo che gli stessi potranno fornire alla realizzazione degli obiettivi stabiliti in relazione ai contenuti del lavoro abitualmente svolto e delle capacità dimostrate.

### **Art. 19**

#### **Distribuzione delle risorse relative alla produttività**

1. Si conviene che al fine di distribuire le risorse economiche complessive nelle categorie di cui al precedente art.19 comma 3, si utilizzeranno, per tutto il periodo di vigenza del presente contratto decentrato le seguenti percentuali di suddivisione:
  - a) 90% Prestazione individuale;
  - b) 10% Progetti strategici e/o innovativi;
2. Al fine di distribuire le risorse complessive per l'incentivazione della produttività nei due livelli definiti al comma 3 del precedente articolo, si procederà inizialmente allo

## PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

scorporo delle somme da attribuire ai sensi del punto b) , successivamente alla ripartizione della rimanente somma in budget di settore, che verrà assegnato all'inizio di ogni anno in relazione al numero dei dipendenti e secondo i seguenti coefficienti distinti per categorie:

cat. A (POSIZIONI DI LIMITATA AUTONOMIA)	coeff. = 0,70
cat. B (POSIZIONI DI LIMITATA AUTONOMIA)	coeff. = 0,95
cat. C (POSIZIONI DI RELATIVA AUTONOMIA)	coeff. = 1,15
cat. D (RUOLI DIREZIONALI INTERMEDI)	coeff. = 1,40

### Art.20

#### **Criteri generali sulle metodologie valutative e sulla ripartizione delle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività**

1. La valutazione individuale (art.18 comma 3 lett.a) verrà effettuata a cura di ciascun Dirigente responsabile di settore, in base a metodologia e schede individuali diversificate tra posizioni di limitata autonomia (cat.A e B), relativa autonomia (cat.C) e ruoli direzionali intermedi (cat.D).
2. Il premio individuale sarà graduato in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda differenziato per categoria di appartenenza ed in relazione all'effettivo servizio prestato previo accertamento del valutato (part-time, aspettative, congedi), considerando come servizio anche le assenze dovute per astensione obbligatoria per maternità, infortunio sul lavoro, nonché per permessi sindacali.
3. Il dirigente dovrà, comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa scheda di valutazione, con parametri di valutazione intermedia. A questo fine, la metodologia di valutazione prevede colloqui individuali e/o di gruppo all'inizio, in una fase intermedia nonché alla fine del periodo oggetto di valutazione. Il valutato dovrà sottoscrivere la scheda per presa visione, fermo restando la facoltà del dipendente di adire agli organi giurisdizionali lo stesso può ricorrere per contestare la valutazione al Direttore Generale (ove nominato) o al Segretario Generale.
4. La valutazione individuale dovrà interessare tutti i dipendenti provinciali in servizio a tempo indeterminato, con esclusione di un periodo convenzionale pari a sei mesi, ove previsto il periodo di prova. L'erogazione del premio individuale, in un'unica soluzione annuale, sarà effettuata entro i primi due mesi dell'anno successivo.
5. Le eventuali economie risultanti dall'applicazione della vigente metodologia valutativa, saranno corrisposte, quali premialità aggiuntive ai dipendenti del Settore che hanno raggiunto il punteggio di almeno 90/100 proporzionalmente alla valutazione già conseguita, nel rispetto del coefficiente di attribuzione risorse per la categoria di appartenenza di cui al precedente art.19.

### Art. 21

**Attribuzione al personale interno di incentivi per la partecipazione alla stesura ed all'attuazione di progetti comunitari, nazionali, regionali e per l'attuazione di azioni pubbliche di interesse della Provincia Regionale di Trapani assistite da finanziamento.**

#### **1. Ambito di applicazione**

Le presenti norme disciplinano – nel rispetto della normativa contrattuale vigente e più in generale della normativa applicabile in materia – i criteri di individuazione, gestione ed erogazione di incentivi da attribuirsi al personale interno dell'Ente, anche in relazione alle previsioni di cui al vigente CCNL.

La definizione dei criteri di ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate nel vigente CCNL, per le finalità e con le modalità previste dallo stesso, competono alla contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente.

## PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Condizione essenziale per l'applicazione del presente regolamento è l'esistenza di un programma, piano o progetto, come definiti al successivo punto 2.

### **2. Definizione di programmi, piani e progetti**

Sono presi in considerazione più tipologie di Programma, piano o progetto:

1. Attività derivanti da programma europeo, nazionale o regionale già regolamentato da propria normativa, anche economica, di riferimento;
2. Attività non espressamente regolamentate dal programma europeo, nazionale o regionale di riferimento o attività di programmazione pianificazione e progettazione di diretta emanazione degli organi di governo dell'Ente.

Nel primo caso, possono risultare già fissati i parametri massimi riferiti alla attribuzione degli incentivi al personale impegnato nelle attività, mediante la specifica regolamentazione del programma europeo, nazionale o regionale (Programmi, Circolari, Bandi, Avvisi etc.) di riferimento, nella quale fattispecie si applica il successivo punto 6 comma 2.

Nel caso in cui non siano preventivamente disponibili tali criteri di attribuzione – sulla base del bando o avviso di riferimento – o ancora nel caso di attivazione, per iniziativa degli organi di governo, di nuove iniziative che prevedano, per la loro ideazione e attuazione, l'applicazione di uno specifico regime di incentivazione, si applicano il successivo punto 3 e 6 comma 2.

Ai fini del presente punto deve intendersi per programma, piano o progetto l'insieme di attività collegate, funzionalmente e sotto il profilo dei risultati, a precisi obiettivi generali a fronte dei quali:

- Viene definito puntualmente un sistema di gestione dell'insieme delle attività, soprattutto ai fini della ripartizione delle responsabilità amministrative, tecniche, gestionali, finanziarie e di risultato;
- Viene definito un insieme di indicatori di raggiungimento dei risultati;
- Viene definito un cronoprogramma dei lavori che definisce la durata delle singole attività e dell'iniziativa nel complesso, ovvero un programma di attività specifico caratterizzato da precise scadenze.

### **3. Sistema di incentivazione**

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL vigente, in materia di attribuzione di compensi correlati ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso da normale prestazione lavorativa, sono considerati – esclusivamente ai fini dell'applicazione del presente regolamento – quali elementi essenziali:

1. l'esistenza di una serie di attività con le caratteristiche specificate nel precedente punto 2;
2. la specifica adozione di un documento programmatico da parte degli organi di governo dell'Ente, con eventuale specifico riferimento al bando, circolare, programma o avviso, ove esistente, che disciplini l'accesso a finanziamenti di altri enti, pubblici o privati;
3. l'atto di approvazione adottato dalla Giunta, con definizione del quadro economico del progetto, contenente la specifica individuazione della spesa da destinare al personale interno;
4. l'atto di costituzione dell'unità o della struttura speciale (Unità di progetto, Ufficio di supporto, Staff o struttura speciale comunque denominata) e sua composizione in termini di partecipazione del personale interno dell'ente, qualora proveniente da settori diversi, sulla base delle vigenti disposizioni contenute nel regolamento degli Uffici e dei Servizi;
5. l'atto di definizione dei ruoli e dei compiti del personale impegnato nella/e attività specifiche, anche provenienti da più Settori;

# PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

## 4. Competenza

Compete in ogni caso al Dirigente sulla base delle vigenti disposizioni:

1. l'individuazione nominativa delle unità da assegnare alle attività oggetto del presente regolamento e l'effettiva composizione e modificazione della struttura all'uopo costituita;
2. l'attribuzione dei compiti e dei ruoli effettivi all'interno del progetto;
3. la definizione delle modalità di svolgimento delle attività;
4. la valutazione delle prestazioni rese ai fini dell'attribuzione dei compiti spettanti a ciascun dipendente, nel rispetto dei vigenti criteri;
5. la facoltà di riservare quota parte delle somme previste a titolo di "Ordini per personale interno" per necessità a titolo di lavoro straordinario e comunque per motivate e sopravvenute esigenze, non preventivabili ed effettivamente imprevedute.

## 5. Casi di esclusione

Sono esclusi dai sistemi di incentivazione di cui alle presenti prescrizioni i Dirigenti e i titolari di posizione organizzativa, in quanto soggetti a specifica disciplina.

Al Dirigente compete, di norma, il coordinamento delle attività come definite al punto 2, salvo nei casi in cui è prevista una speciale delega di tali funzioni a soggetti esterni o interni.

## 6. Aspetti metodologici relativi alla individuazione della spesa per il personale interno

1. Si intendono, per voci di spesa finanziabili da progetto, le spese per stipendi ed il costo del personale dipendente, calcolato sulla base di un montante costituito dal salario lordo (diretto, indiretto e differito) di cui il dipendente è in godimento entro i limiti contrattuali di riferimento (CCNL, eventuali accordi aziendali più favorevoli) ed altri eventuali compensi lordi, comprensivi di tutti i contributi sociali a carico del lavoratore e del datore di lavoro. La retribuzione rendicontabile deve essere rapportata alle ore d'impegno nel progetto.

In particolare, l'ammontare rendicontabile è pari a :

$$\frac{\text{RAL} + \text{DIF} + \text{OS}}{\text{h/lavorabili}} \times \text{h/uomo}$$

RAL = retribuzione annua lorda in godimento, con esclusione degli elementi mobili (indennità diverse stabilite dal CCNL);

DIF = retribuzione differita (TFR + 14ma);

OS = oneri sociali e fiscali;

h/lavorabili = ore lavorative annue previste da contratto;

h/uomo = ore di impegno dedicate al progetto finanziato.

Ai fini della dimostrazione della ragionevolezza degli importi il Dirigente deve supportare la rendicontazione con tutta la documentazione idonea a ricostruire la filiera del calcolo utilizzato per definire l'importo rendicontato, pertanto a supporto di tale importo occorrerà presentare il cedolino paga. L'importo da apporre sul timbro di annullamento del cedolino paga deve comprendere esclusivamente la parte di retribuzione comprensiva degli oneri sociali e fiscali a carico del lavoratore; gli oneri sociali e fiscali a carico dell'Ente devono essere dettagliati nella dichiarazione dell'Ufficio Stipendi o di Ragioneria ad integrazione del cedolino paga.

Tali importi, ammessi a rendicontazione, costituiranno il budget da erogare ai dipendenti secondo le modalità di cui al successivo comma 3).

2. Qualora la specifica regolamentazione del programma o del bando di riferimento, ove esistenti, preveda espressamente le tariffe orarie/giornaliere per lo svolgimento da

## PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

parte del personale interno delle attività previste nel programma, la tariffa di riferimento sarà comunque calcolata secondo i parametri di cui comma 1.

3. Le spese ammissibili di cui ai commi 1) e 2) confluiranno nel Fondo di cui all'art. 15 comma 1 del vigente CCNL ed utilizzati per integrare le somme finanziate con le risorse stabili e destinate ai premi di cui all'art. 18 comma 3 lett. b) (produttività per progetti strategici) del CCDI, da erogare:
  - Nella misura del 70% per compensi incentivanti la produttività ai dipendenti individuati nei programmi, piani o progetti di cui al superiore punto 2 secondo la vigente disciplina valutativa;
  - Nella misura del restante 30% a valere quali disponibilità di cui al richiamato art. 18 comma 3 lett. b) del CCDI, da utilizzare per le attività di progettazione e valutazione di programmi, piani o progetti nonché per le attività di cui ai successivi punti 7 e 8 qualora non rientranti tra le spese ammissibili.

Nelle more della definitiva sottoscrizione del CCDI la predetta misura del 70% è elevata al 100% per i programmi già approvati dall'Ente.

4. Qualora la prestazione sia svolta al di fuori dell'orario di lavoro, in regime di straordinario e /o plus orario, comunque sempre preventivamente autorizzata, la stessa sarà finanziata dalla quota parte di cui al punto 4 comma 5 del presente regolamento e secondo le vigenti tariffe contrattuali. Tali importi confluiranno nel fondo di cui all'art. 14 comma 2 del vigente CCNL e destinati ai compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario rese dal personale individuato nel programma.
5. Sono riconosciute quali spese da destinare ad incentivi al personale secondo la metodologia di cui al comma 2) gli eventuali finanziamenti con fondi propri dell'Ente e/o di Enti o Organismi, partners nell'attuazione di iniziative complesse.

### **7. Attività di progettazione e valutazione**

1. Al personale potranno essere riconosciuti – ove previsto dal programma e/o dal bando di riferimento tra le spese ammissibili – i compensi relativi alla progettazione dell'azione pubblica, nei limiti percentuali eventualmente previsti dallo specifico programma. Analogamente avverrà per l'eventuale attività di valutazioni di programmi, piani o progetti.
2. Ove non fosse individuabile tale percentuale massima, i compensi non potranno superare la soglia massima dell'2 % del costo complessivo del progetto desumibile dal quadro economico comprensivo degli oneri riflessi.

### **8. Collegamento alle dinamiche del Fondo incentivante**

Ai fini dell'uso di risorse provenienti da finanziamenti comunitari, nazionali e regionali per azioni pubbliche (escluso le opere pubbliche) si stabilisce che una quota dei premi di cui all'art. 18 comma 3 lett. b) del CCDI rientrante nel 30% di cui al precedente punto 6 comma 3, possa essere utilizzata, previo confronto con le OO.SS: - sulla base della preventiva autorizzazione del governo provinciale – per essere destinata alla copertura di eventuali costi, effettivamente sostenuti, di personale interno, dichiarati non ammissibili dagli organi di certificazione delle rendicontazione presentate dall'Ente a valere sulle spese effettuate per la realizzazione dei progetti e finalizzata ai compensi incentivanti il personale interessato. Le eventuali economie saranno riportate all'anno successivo per le medesime finalità.

## **Art. 22**

### **Progressioni economiche all'interno della categoria**

1. Le progressioni economiche all'interno della categoria vengono finanziate con apposita quota delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Le risorse vengono distribuite, in modo proporzionale secondo la consistenza organica di ciascun Settore e nel rispetto dei coefficienti di attribuzione risorse per la categoria di appartenenza.

## PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

2. Ha diritto a partecipare alle selezioni per progressione economica orizzontale tutto il personale a tempo indeterminato dell'Ente, ad esclusione delle unità di personale sospese dal servizio, e comunque assenti per più di mesi sei nell'anno di riferimento, salvo infortuni sul lavoro, distacchi sindacali, legge 104/92, tutela della maternità;
3. Le progressioni economiche all'interno della categoria saranno attuate con cadenza periodica procedendo ad una graduatoria settoriale distinta per categoria e nel limite delle risorse annualmente destinate nel Fondo "Risorse certe stabili" di cui all' art. 31 comma 2 del CCNL del 22/01/2004 applicando i seguenti criteri:
  - a. anzianità di servizio -punti 30 max (punti 2 per ogni anno servizio nella categoria di appartenenza) solo per i passaggi nella categoria A e per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C.
  - b. effettiva presenza in servizio punti 30 max (cat.A e 1<sup>a</sup> pos.) 40 max (2<sup>a</sup>pos. e succ.)
  - c. valutazione del Dirigente punti 40 max (cat.A e 1<sup>a</sup> pos.) 60 max (2<sup>a</sup>pos. e succ.)(si fa riferimento al sistema valutativo permanente di cui alla scheda di valutazione per la produttività individuale per categorie, allegati B) e C) al presente contratto, opportunamente rapportata al suddetto valore di max punti 40 o 60).
4. La valutazione sarà effettuata, entro e non oltre i primi due mesi di ogni anno, da ogni Dirigente di Settore sulla base della succitata metodologia
5. Dell'esito delle progressioni stesse sarà data formale comunicazione alle rappresentanze dei lavoratori che hanno sottoscritto il presente CCDI.

### **Art. 23**

#### **Rispetto dei tempi di valutazione**

1. I Dirigenti sono responsabili della corretta applicazione delle disposizioni contenute nel presente CCDI, e del rispetto della tempistica dallo stesso prevista. Qualora i Dirigenti non avranno puntualmente ottemperato a quanto di propria competenza, le Organizzazioni Sindacali ne daranno comunicazione agli organi politici, al Nucleo di valutazione, al Direttore Generale (ove nominato) o il Segretario Generale, previa informazione al Dirigente interessato.

### **Art. 24**

#### **Piano generale delle attività formative**

1. Il piano di formazione dell'Ente dovrà prevedere che tutto il personale dipendente sia coinvolto in processi formativi, collegati ai propri ambiti professionali, tesi a migliorare la conoscenza lavorativa, il rapporto con i colleghi e con l'utenza.
2. Il piano di formazione, in via prioritaria terrà conto della formazione prevista dalla legge 626/94, oltre alla definizione degli aspetti organizzativi riguardanti l'attività, riserverà una quota di risorse alla formazione di base ed altra quota per l'attività di formazione settoriale, la partecipazione a seminari specialistici e a corsi di aggiornamento.

### **Art. 25**

#### **Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato, di norma, su 5 giorni settimanali con 2 rientri pomeridiani, in modo tale da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti.
2. I Dirigenti, nel rispetto delle disposizioni del Presidente determinano l'articolazione degli orari al fine dell'erogazione dei servizi in relazione alle esigenze degli utenti.

## PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

3. Tali determinazioni devono tenere conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.
4. Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, vengono utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro secondo le modalità previste al comma 4 dell'art. 17 del CCNL del 6/7/1995.
5. La pianificazione delle turnazioni deve avvenire, salvo motivate eccezioni, secondo una programmazione almeno mensile; tale programmazione va tempestivamente comunicata al personale interessato nonché al Settore Organizzazione e Sviluppo delle Risorse Umane e come informativa alle OO.SS. , così come lo spostamento del turno prefissato. Nella previsione della turnazione tipo si dovrà prevedere un'equa distribuzione di festività e di turnazioni notturne tra il personale interessato. Analogo criterio di equità dovrà essere utilizzato nella richiesta di lavoro straordinario. Le turnazioni diurne dovranno prevedere un effettivo avvicendamento dei turni antimeridiani e pomeridiani. I turni pomeridiani di norma non potranno avere inizio prima delle ore 13.00.
6. Al fine di contemperare i diritti degli utenti, le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti, le parti concordano di istituire forme di flessibilità dell'orario di lavoro del personale, con anticipazione o posticipazione sia in entrata che in uscita non superiore ai sessanta minuti.
7. Ai dipendenti adibiti all'apertura e alla chiusura degli uffici, ai servizi di guardiana, ai servizi di vigilanza, ad attività di sportello, nonché al personale turnista si applica l'orario flessibile compatibilmente con la peculiarità degli orari del servizio loro richiesto.
8. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente saranno istituiti servizi di pronta reperibilità.

### **Art. 26**

#### **Servizio sostitutivo della mensa**

1. Il personale della Provincia Regionale di Trapani ha diritto al servizio sostitutivo di mensa nei seguenti casi:
  - a) quando effettui il rientro pomeridiano secondo l'articolazione ordinaria del lavoro;
  - b) quando per straordinarie esigenze di servizio, su richiesta scritta del dirigente preposto, ovvero su attestazione successiva nei casi di urgenza, sia tenuto a prestare la propria attività lavorativa in orario straordinario;
  - c) la pausa per la mensa va da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 90 minuti, a discrezione del dipendente, fatte salve straordinarie esigenze di servizio può essere ridotta dal dirigente ferma restando la misura minima di 30 minuti.
2. In caso di entrata in vigore di nuove disposizioni di legge o contrattuali nazionali in materia, le parti si incontreranno tempestivamente per l'eventuale revisione del presente articolo. In ogni caso fino al perfezionamento dell'accordo si darà esecuzione alle norme sopravvenute per quanto applicabili.
3. Le parti concordano che vi sia la rivalutazione automatica dei buoni pasto ogni biennio, in considerazione delle variazioni percentuali FOI (Indici nazionali dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati) rilasciate dall' ISTAT.

### **Art. 27**

#### **Interpretazione autentica**

1. Il presente C.C.D.I. sostituisce integralmente il C.C.D.I. 1998-2001 sottoscritto in data 06/12/1999.



## PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

2. Quando insorgono controversie sull'interpretazione del presente C.C.D.I., le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. Entro 30 giorni dalla richiesta le parti si incontrano e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo ed ha effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esso regolate.

### **Art. 28**

#### **Norma transitoria**

L'applicazione del presente Contratto Integrativo Decentrato, decorrerà dall'1/1/2008 in attesa dell'applicazione del CCNL giuridico quadriennio 2006/2009 con eventuali modifiche e/o integrazioni.

[Allegati parti integranti e sostanziali del presente contratto:](#)

- A. Manuale illustrativo dei sistemi di valutazione;
- B. scheda di valutazione per la produttività su fattori per i ruoli direzionali intermedi (cat.D) e per le posizioni di relativa autonomia (cat.C)
- C. scheda di valutazione per la produttività su fattori ed obiettivi per le posizioni di limitata autonomia (cat.A/B);
- D. scheda di valutazione obiettivi per progetti strategici.