

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente degli enti locali per gli anni 2013- 2016**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 167 del 23/12/2013, con la quale il Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Provinciale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

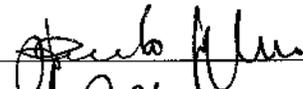
il giorno 12/02/2014 alle ore 10.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Avv. Diego Maggio

e dai sigg: _____

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

UIL f.p.l. Territoriale  _____

SICCAP  _____
CISL FP  _____

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

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

Art. 1

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali", richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

- a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 - p.1 CCNL 22.1.2004);

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente della Provincia Regionale di Trapani e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Il presente contratto ha validità per gli anni 2013 - 2016 con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al D.Lgs 150/2009 a far data dal 1.1.2017 in applicazione dell'art. 65, comma 3, dello stesso decreto legislativo.
5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Provinciale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 5

Relazioni Sindacali

1. Per quel che riguarda gli istituti contrattuali insiti nel sistema delle relazioni sindacali e dell'esercizio dei diritti e delle libertà sindacali si rimanda alle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

Art. 6



Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Art. 7

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

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

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

Art. 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. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

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

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

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

6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 9

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2013 - 2016, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza,



del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;

- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;

- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art.10

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

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

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art 11

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

1. 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.

2. Il pagamento afferente il lavoro straordinario, dovrà essere corrisposto con cadenza bimestrale sul numero di ore di lavoro effettivamente prestate, e non in misura percentuale rispetto al limite massimo consentito.

Art. 12

Criteri di destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 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 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 nei limiti dei Budgets settoriali così come indicati.
- B. Compensi per produttività e/o premialità 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.
- C. Progressioni economiche orizzontali (PEO) - al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010, fatte salve eventuali successive modifiche normative di forza maggiore che qui si intendono direttamente traslate.
- D. 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 ascrizione del personale dipendente.
- E. 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 secondo la vigente metodologia di cui alla deliberazione della Giunta provinciale n.103/202 e secondo le effettive esigenze di utilizzo dell'istituto motivatamente declinate dagli organi dirigenziali.

Art. 13

Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

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

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

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

4. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);

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

1. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.);
2. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica ecc.);
3. Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza;
4. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita;
5. Esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
6. Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrano nelle situazioni a rischio);
7. Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie, ecc.);
8. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psicologicamente e/o fisicamente;
9. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili;
10. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità;
11. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

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.

6. Per lo svolgimento delle attività sopra indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo mensile lordo di € 30,00.

Tale importo è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

La liquidazione dell'indennità di disagio è effettuata con cadenza bimestrale a quello del loro svolgimento.

Art. 14

indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa espresso riferimento all'art. 22 del CCNL del 14/09/2000.

Art. 15

Compensi destinati al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, quantificata in complessive € 30 mensili, è corrisposta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);

3. 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 di settore.

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.

Art. 16

Compensi destinati al pagamento dell'indennità di maneggio valori

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

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

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

4. L'importo dell'indennità, secondo le vigenti disposizioni contrattuali, sulla base dei dati statistici relativi agli importi medio di cassa dei servizi interessati al maneggio di valori, è individuata dalle parti in € 1,00 giornaliero da erogare ai soggetti a cui compete la medesima indennità.

Art. 17

Compensi destinati all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

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

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

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

4. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche Responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante Responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle Responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- responsabilità di preposizione a commissione di concorso;
- responsabilità di preposizione a commissione di gara;
- responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici;
- responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività;
- responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
- responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi;
- responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- responsabilità di rendicontazione di risorse;
- responsabilità relativa a verifiche contabili su atti, provvedimenti etc...;
- responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
- responsabilità di esercizio di mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
- responsabilità di concorso decisionale;

- responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy, etc.);

L'indennità di particolari responsabilità per le unità di personale appartenenti alle categorie B e C ed adibite a coordinamento di più addetti anche della stessa categoria sarà erogata esclusivamente nel caso di permanenza stabile nella posizione di coordinamento per almeno un anno ed a condizione che le unità coordinate non siano inferiori a 4 unità. Tali evenienze deve evincersi dall'atto formale di individuazione della posizione medesima.

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 500,00 annui lordi e del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi, con atto formale del Dirigente competente, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 1 fattispecie di responsabilità: €. 500,00;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 3 fattispecie di responsabilità: €. 1.000,00;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 5 fattispecie di responsabilità: €. 1.700,00;
- Presenza, nella posizione funzionale, di oltre n. 10 fattispecie di responsabilità: €. 2.500,00;

L'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di Responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è effettuato con atto formale dei responsabili di settore, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente, assumendo, come valore complessivo dell'indennità riconosciuta, la somma del valore riportato nella precedente tabella in corrispondenza delle singole fattispecie di responsabilità indicate.

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità deve avvenire nei limiti del budget che sarà assegnato ad ogni settore, pari ad una quota non superiore al 15% delle risorse destinate alla remunerazione della produttività/performance individuale e di gruppo.

Art. 18

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

Per quel che attiene alla disciplina relativa all'istituto della progressione orizzontale per il quadriennio 2013-2016 si fa espresso riferimento alle disposizioni contrattuali e normative nel tempo vigenti.

Art. 19

Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare la produttività del personale, di cui all'art.17, comma 2 del CCnl dell'01/04/99, e/o la performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.

2. Per la specifica disciplina si fa espresso riferimento a quella adottata dall'ente ai sensi del D.lgs 150/2009 che costituisce il sistema di incentivazione della produttività di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999. Nel caso in cui l'amministrazione non abbia ancora provveduto a definire adeguatamente il complessivo sistema di valutazione

11

delle performances, ai fini dell'incentivazione del personale si procederà con il sistema di incentivazione della produttività già previsto dal CCDI del precedente quadriennio contrattuale.

Articolo 20

Criteri generali per l'erogazione del premio di efficienza

1. Ai fini dell'erogazione del premio di efficienza di cui all'art.27 del D.lgs 150/09 si procederà con il medesimo criterio, di cui a precedente articolo, per la valutazione delle prestazioni individuali e sulla base dei medesimi fattori di valutazione.
2. Le risorse economiche da finanziarsi con una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento, è riservato: per 2/3 al personale direttamente e proficuamente coinvolto in processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione e per 1/3 ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione decentrata.

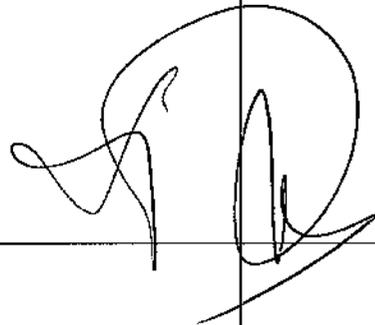
Art. 21

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

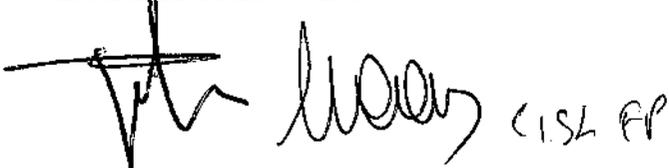
Trapani li 12/02/2014

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

2112 f.p.l. Territoriale



CISL FP

Per la R.S.U.