



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

del personale non dirigente della Provincia di Rovigo di approvazione del fondo delle risorse decentrate anno 2008

(a seguito dei CCNL del 22.01.2004 ,del 09.05.06 e del 11.04.08)

A seguito di certificazione del Collegio dei revisori del conto sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e dell'autorizzazione della Giunta provinciale alla sottoscrizione del testo concordato del contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro della Provincia di Rovigo effettuata con deliberazione n. 152/26702 del 27 maggio 2009 presso la sede della Provincia, in data 28 maggio 2009 ha avuto luogo l'incontro delle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale che hanno sottoscritto il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente della Provincia di Rovigo, di seguito riportato, relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate destinate nell'anno 2008 all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Dr. Raffaele Savino

R.S.U., nella persona del coordinatore:

Ermanno Milani

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Giuseppe Franchi CGIL/FP

Sergio Passarella CISL FPS

Romano Aio UIL FPL

Paolo Rizzato CONF.S.A.L./FENAL

Art.1

CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto decentrato integrativo (CDI) si applica al personale non dirigente della Provincia di Rovigo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato di durata superiore a due anni.

Gli effetti giuridici ed economici hanno decorrenza dal giorno successivo alla stipulazione salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CDI.

In caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL le eventuali sopravvenute norme imperative incompatibili con le disposizioni del presente contratto prevalgono su quest'ultimo.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del 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.2

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (ART. 31 E 32 CCNL 22.01.2004)

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (art. 15 del CCNL del 1 aprile 1999 e successive modifiche ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di informazione preventiva alla delegazione trattante di parte sindacale. Con effetto dal 31.12. 2003 e a valere dall'anno 2004 il fondo così costituito è composto da una quota definita "Risorse stabili" (art.31 comma 2) che sono storicizzate e acquisite anche per gli anni successivi e da una parte definita "Risorse variabili" (art.31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni intervenute.

Specificamente le risorse relative all'anno 2008 sono elencate analiticamente nello schema **allegato 1** che costituisce parte integrante del presente contratto.

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite in modo analitico nello schema **allegato 2** che costituisce parte integrante del presente contratto nel rispetto della disciplina dell'art.17 del CCNL del 1 aprile 1999 così come integrato dagli art. 33,35,36,37 del CCNL del 22 gennaio 2004.

I criteri per tale ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie sono oggetto del presente contratto e sono indicati negli art. successivi.

ART.3

CRITERI RELATIVI AL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE (art.18 del CCNL dell'1.4.1999 come sostituito dall'art.37 del CCNL 22.01.2004)

Viene confermato il sistema di valutazione attualmente utilizzato, allegato 3 che costituisce parte integrante del presente contratto, adottato con deliberazioni n.34/6402 del 21.02.2002, 196/40774 dell'11.10.2002, 96/16980 del 22.04.2003 e 96/14830 del 13.04.2005, a seguito di accordi integrativi al contratto decentrato aziendale del 24.04.2003 e del 04.04.2005.

Art.4

PROGETTI OBIETTIVO

Le Aree, oltre agli obiettivi di miglioramento previsti per il pagamento del premio incentivante di cui al sistema di valutazione indicato all'art. precedente, possono elaborare, al proprio interno o in collaborazione con altre Aree, progetti, denominati "progetti - obiettivo" che abbiano carattere di particolare innovatività così come previsto dall'art.12 del Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei servizi - Sistema decisionale.

La partecipazione ai progetti viene compensata ai lavoratori che vi partecipino con una quota parte del fondo per il miglioramento dei servizi quantificata nel suo importo complessivo annualmente in sede di contrattazione decentrata.

L'approvazione e il finanziamento dei progetti viene deciso da una commissione costituita dalla Delegazione trattante di parte pubblica e da n. 3 rappresentanti dei lavoratori individuati dalle RSU al proprio interno secondo i criteri stabiliti nel documento allegato 4.

La concreta assegnazione del premio viene effettuata in proporzione dal Dirigente competente con propria determinazione.



Nel caso in cui residuino delle somme o non vengano presentati e/o approvati progetti la quota parte del fondo dell'anno viene riassegnata al fondo generale di produttività.

Art.5

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITÀ PREVISTE NELL'ART.17 COMMA 2 LETT. D), E), F), I) DEL CCNL 01.04.1999

Ai sensi dell'art.17 del CCNL 01.04.1999 come integrato dall'art.36 del CCNL del 22.01.2004(commi citati nella rubrica) con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL vengono riconosciute le seguenti indennità:

Compenso previsto per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (lett. f)

L'indennità è corrisposta al personale di cat. C, D1 e D3 per gli importi e i criteri a fianco di ciascuna categoria indicati:

a) cat.C : per specifiche responsabilità di coordinamento di altri lavoratori o responsabilità di procedimenti riconosciute con propria determinazione dal dirigente competente.

L'importo dell'indennità è di €1.000,00 annui corrisposto per quote mensili per 12 mensilità.

I dipendenti cui è attualmente riconosciuta tale indennità sono i seguenti :

assistente stradale,;

coordinatore del centro operativo;

coordinatore ufficio energia;

vigili provinciali già inquadrati con il profilo professionale di capi pattuglia ex 6° q.f. alla data del 31.03.1999

b) cat.D1: per lo svolgimento di funzioni con autonomia operativa e con il coordinamento di personale appartenente a categorie inferiori riconosciuto con propria determinazione dal dirigente competente.

L'importo dell'indennità è di €1.300,00 annui corrisposto per quote mensili per 12 mensilità.

L'entità complessiva della somma per il riconoscimento di tale indennità è confermata annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Con decorrenza 1 gennaio 2008 tale somma è incrementata di €13.000,00

L'indennità è riconosciuta ai dipendenti che non risultino incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità.

c) cat.D3 : a tutto il personale della cat. D3 che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e a cui, con determinazione del Dirigente competente, siano riconosciute particolari responsabilità, va conferita un'indennità annua lorda corrisposta per quote mensili per 12 mensilità di €2.000,00.

Viene confermata l'indennità aggiuntiva di €774,68 prevista dall'art.37 comma 4 del CCNL del 06/07/1995 per i soli dipendenti che l'avessero in godimento alla data del 31.03.1999.

Compenso previsto per esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (lett. e)

Sono individuate, a modifica di quanto già stabilito nel contratto decentrato aziendale del 16 ottobre 2000 e nel contratto integrativo al contratto decentrato aziendale del 3 maggio 2001 (confermati dal contratto decentrato provvisorio del 21 aprile 2004), quali attività lavorative svolte in condizioni particolarmente disagiate quelle sottoposte a modificazioni di orario in relazione alle esigenze dei servizi e specificamente:

1. personale operativo manutenzione strade ;
2. personale operativo manutenzione fabbricati;
3. autista provinciale.

Al personale di cui ai punti 1 e 2 viene confermata l'indennità di €60,00 lordi mensili per 12 mensilità.

All'autista provinciale viene riconosciuta un'indennità di €400,00 lordi mensili per 12 mensilità.

La presente clausola abroga integralmente il contenuto del citato contratto integrativo del 3 maggio 2001.

Le parti confermano, inoltre, la sospensione dell'erogazione dell'indennità di disagio di € 60 al personale inquadrato con il profilo di istruttore di vigilanza e si riservano di rivedere, con successivo accordo, tale decisione, una volta accertata la compatibilità della medesima con l' indennità di vigilanza.

Compenso previsto per il personale di cat. B, C e D addetto all'Ufficio URP e al servizio Protezione civile con compiti di specifica responsabilità (lett. i)

Tale compenso è quantificato in €300,00 annui . L'individuazione del personale è stata effettuata con deliberazione n. 49/11436 del 21 marzo 2007 nei seguenti lavoratori:

UFFICIO URPV

- a) n.1 cat. B4 profilo professionale di collaboratore amministrativo;
- b) n.1 cat. C3 profilo professionale di istruttore amministrativo;
- c) n.1 cat. D1 profilo professionale di istruttore direttivo amministrativo contabile.

SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE

- a) n.1 cat. D2 profilo professionale di istruttore direttivo amministrativo contabile.

ART.6

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (PROGRESSIONI ORIZZONTALI)

Le progressioni economiche all'interno della categoria vengono finanziate con l'utilizzazione delle risorse stabili del fondo ai sensi dell'art. 31 comma 2 del CCNL del 22 gennaio 2004 a seguito di periodico accordo con la delegazione trattante sindacale.

I requisiti per l'ammissione a ciascuna selezione sono i seguenti:

1. un'anzianità di servizio nel livello economico immediatamente inferiore pari ad almeno 2 anni;



2. una valutazione delle prestazioni individuali non insufficiente nel medesimo periodo;
3. l'assenza nei due anni precedenti alla selezione di sanzioni disciplinari superiore alla censura.

La selezione, una volta individuate previa consultazione con le OO.SS. le categorie a cui destinare la progressione, avviene all'interno delle singole Aree tramite la presentazione da parte di ciascun Dirigente di una relazione motivata che proponga i nominativi dei lavoratori meritevoli della progressione orizzontale.

La motivazione deve, innanzitutto, soddisfare puntualmente e comparativamente i criteri stabiliti dall'art. 5 comma 2 lett. c) del CCNL del 31 marzo 1999 e contenuti nelle schede di valutazione annuale:

- a. risultati ottenuti;
- b. prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale;
- c. impegno;
- d. qualità della prestazione individuale.

Tali criteri di base sono integrati da ulteriori criteri a carattere oggettivo:

- e. conferimento di mansioni superiori;
- f. conferimento di incarichi formali di coordinamento di altri lavoratori;
- g. conferimento di incarichi particolari.

L'anzianità di servizio può essere valutata, soprattutto in prossimità del collocamento a riposo del dipendente, solo nel caso in cui il dirigente arrivi ad un giudizio di parità.

Nel caso la somma destinata al finanziamento delle progressioni orizzontali non sia sufficiente al riconoscimento della progressione a tutti i lavoratori così individuati, si procederà alla stesura di una graduatoria definitiva confrontando i risultati dei lavoratori individuati delle singole Aree secondo i seguenti criteri:

- a. comparazione delle schede di valutazione relative all'anno antecedente a quello della progressione, dopo aver proceduto all'omogeneizzazione dei punteggi;
- b. comparazione, in relazione alla durata, dei criteri di carattere oggettivo più sopra individuati relativi al conferimento di mansioni superiori, incarichi formali di coordinamento, incarichi particolari;
- c. titolo di studio;
- d. anzianità di servizio, in caso di parità di punteggio.

In tal caso la graduatoria finale dovrà essere approvata dalla conferenza dei dirigenti.

Il riconoscimento formale del diritto alla progressione economica all'interno della categoria viene fatto, a conclusione della procedura di valutazione sopra descritta, con determina del Dirigente dell'Area personale e lavoro che dia atto della regolarità dello svolgimento formale delle selezioni.

Copia della determinazione è trasmessa alla delegazione trattante di parte sindacale.

ART. 7 **REPERIBILITÀ e TURNO**

E' confermata l'istituzione del servizio di reperibilità presso i Servizi: Manutenzione strade, Manutenzione fabbricati e Protezione civile secondo le modalità organizzative attualmente presenti nelle Aree.

E', altresì, confermata l'attuale organizzazione dell'orario dei vigili provinciali in turno.

Le indennità di reperibilità e turno da erogarsi secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale costituiscono risorsa aggiuntiva del fondo di produttività ai sensi di quanto previsto dall'art. 15 comma 5 del CCNL dell'1 aprile 1999.

Le relative somme vengono erogate anticipatamente, salvo conguaglio, e vengono rifinanziate di anno in anno in sede di contrattazione decentrata e a seguito della presentazione, nel mese di gennaio, di una relazione riassuntiva sottoscritta dai dirigenti competenti che certifichi gli interventi svolti e motivi la richiesta di conferma del servizio per l'anno successivo.

Tale relazione deve essere approvata dal Direttore generale sentito il parere del Servizio di controllo interno.

ART. 8 **CORRELAZIONE TRA PRODUTTIVITÀ E COMPENSI PERCEPITI AI SENSI DELL'ART. 92 DELLA D.LGS. N. 163/06 O RELATIVI ALL'ATTIVITÀ DI AVVOCATURA,**

Nel caso in cui il dipendente abbia diritto al compenso di cui all'art. 92 della D.Lgs. n. 163/06 o a compensi relativi all'attività di avvocatura, il premio incentivante spettante al lavoratore nel medesimo anno viene diminuito di una quota pari al 20% del compenso percepito ai sensi del citato art. 92 o per le attività di avvocato.

Tale disposizione si applica anche all'indennità di risultato dei dipendenti in possesso di posizione organizzativa.

La diminuzione si applica sino a concorrenza del valore del premio incentivante o dell'indennità di risultato.

La diminuzione non si applica se il compenso di cui all'art. 92 o per l'attività di avvocatura è pari o inferiore a euro 500 e viene, comunque, applicata per le somme eccedenti la predetta "franchigia".

La presente disposizione sostituisce la precedente regolamentazione in materia e ha effetto a partire dalla produttività per l'anno 2008.

Le somme trattenute vengono ridistribuite tra tutti i dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione superiore a 80 punti in occasione del pagamento del premio incentivante e dell'indennità di risultato.

ART.9 **POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITÀ**

Le somme per il finanziamento dell'indennità di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità sono individuate nello specifico fondo di cui all'art.17 comma 2 lett. c) del CCNL dell'1.4.1999.

L'istituzione delle posizioni organizzative e la graduazione delle relative funzioni è di competenza della Giunta secondo i criteri generali individuati nei protocolli di concertazione sottoscritti in data 13 settembre 2000 e 24 giugno 2008 e fatto propri dalla Giunta con deliberazioni n.156/39140 del 23 ottobre 2000 e n. 162/37045 del 28 luglio 2008.

ART.10

FINANZIAMENTO DEI NUOVI SERVIZI E DEI PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE AI SENSI DELL'ART. 15 COMMA 5 DEL CCNL DELL'1 APRILE 1999

Sono confermati gli importi delle somme individuate per il finanziamento di nuovi servizi e di processi di riorganizzazione di quelli esistenti ai sensi delle deliberazioni n. 93/26808 del 16 /07/2001, n. 116/24194 del 19/06/2002, n. 235 del/45433 del 18/11/2002, n.251/47143 del 29/11/2002, n.126/25071 del 11/06/2003, n. 201 del 9/10/2003,n. 306/54295 del 28/12/2005 (ad esclusione di quelle relative al finanziamento della reperibilità e del turno, per cui si rimanda al precedente art. 7) , in quanto stabiliti e motivati a seguito di processi di riorganizzazione di carattere generale verificatisi in data antecedente alla sottoscrizione del CCNL del 22 gennaio 2004.

La conferma annuale di questa parte delle risorse variabili del fondo di produttività avviene in sede di contrattazione decentrata e a seguito della presentazione di una relazione dei dirigenti competenti che confermi per ciascuna Area il permanere delle motivazioni organizzative a fondamento del finanziamento.

Ulteriori risorse possono implementare le risorse variabili del fondo , in sede di contrattazione decentrata , ai sensi della medesima norma per il finanziamento di progetti specifici e tramite l'indicazione di precisi indici di riscontro dei risultati raggiunti che dovranno essere individuati dal Direttore generale sentito il parere vincolante del Servizio di controllo interno .

In entrambe le ipotesi le somme così individuate potranno essere assegnate ai dipendenti solo a seguito di certificazione da parte del Servizio di controllo interno dei risultati raggiunti.

Letto approvato e sottoscritto.

Rovigo, li 28 maggio 2009

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Dr. Raffaele Savino

R.S.U., nella persona del coordinatore:

Ermanno Milani

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Giuseppe Franchi CGIL/FP

Sergio Passarella CISL FPS

Romano Aio UIL FPL

Paolo Rizzato CONF.S.A.L./FENAL