



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

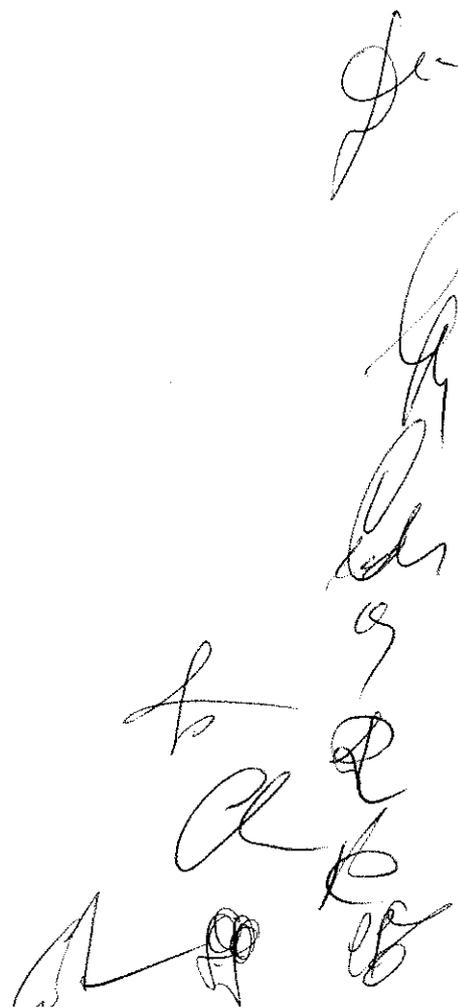
Già Provincia Regionale Ragusa

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2015-2017

PROVINCIA REGIONALE DI RAGUSA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2015-2017

INDICE

- **Premessa**
- **Articolo 1** Servizi pubblici essenziali
- **Articolo 2** Campo di Applicazione e durata
- **Articolo 3** Fondo di cui all'art. 3 1 del CCNL del 22-1-2004
- **Articolo 4** Materie oggetto di contrattazione decentrata
- **Articolo 5** Criteri di destinazione delle risorse decentrate
- **Articolo 6** Informazione in merito al Sistema di valutazione
- **Articolo 7** Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale
- **Articolo 8** Progetti di miglioramento
- **Articolo 9** Indennità: fattispecie, criteri, valori
- **Articolo 10** Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali
- **Articolo 11** Lavoro straordinario
- **Articolo 12** Interpretazione autentica
- **Articolo 13** Norma transitoria



Premessa

Il decreto legislativo n. 150/2009 (cd. "Riforma Brunetta") ha ridisegnato sostanzialmente il sistema delle relazioni sindacali garantendo maggiore prerogativa alla parte pubblica rispetto a quella sindacale. Gli articoli del testo unico del pubblico impiego, il D.lgs. 165/2001, che disciplinano la materia sono principalmente:

Articolo 6. È previsto che le azioni sulla dotazione organica siano oggetto di consultazione con le parti sindacali. Tale articolo non è stato modificato dalla riforma Brunetta e pertanto si ritiene ancora vigente. La consultazione è una forma di relazione attraverso la quale l'amministrazione acquisisce senza particolari tempi e formalità aggiunte, un parere sulle azioni da intraprendere, senza peraltro che tale eventuale indicazione dei sindacati possa precludere le scelte dell'ente.

Articolo 5. È stato riformulato dal decreto legislativo 150/2009. Costituisce il punto di partenza per l'analisi di ogni relazione sindacale. Prevede che le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro. Qualora sia previsto a livello contrattuale tali atti sono soggetti a informazione ai sindacati. L'articolo precisa inoltre che tra tali atti di gestione delle risorse umane rientrano i principi di pari opportunità, la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.

Articolo 9. Fermo restando quanto previsto all'articolo precedente, le tipologie di relazioni sindacali da attuare sono disposte nell'ambito del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Articolo 40. Si tratta sicuramente della disposizione più rilevante che fa riferimento sia alla contrattazione nazionale, ma anche quella integrativa. È previsto che la contrattazione collettiva disciplina i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti nazionali e quelli integrativi. Rientrano tra i compiti della contrattazione nazionale la determinazione dei diritti e degli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché, come abbiamo visto, le materie relative alle relazioni sindacali. Per dirimere ogni ulteriore dubbio è precisato che sono escluse dalla contrattazione le materie attinenti all'organizzazione degli uffici e quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, mentre rimangono materie di competenza della contrattazione collettiva le sanzioni disciplinari, l'erogazione del trattamento accessorio, la mobilità e le progressioni economiche orizzontali anche se è esclusivamente nei limiti di quanto previsto dalla legge.

Infine, per dare maggior forza al ruolo dell'amministrazione e quindi ad una gestione oculata del management è stata introdotta una disposizione che prevede che al fine di assicurare la continuità e il miglior svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto integrativo decentrato, l'amministrazione interessata può provvedere in via provvisoria sulle materie del mancato accordo.

In attesa di miglior definizione delle nuove procedure si è ritenuto con il presente Contratto integrativo di definire esclusivamente i parametri correlati all'erogazione e utilizzo del fondo delle risorse decentrate per il triennio 2015-2017.

The right margin of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top right, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller initials and signatures, some appearing to be initials like 'AL' and 'G', and others that are more complex and illegible. The signatures are scattered vertically along the right edge of the page.

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale Dipendente non dirigente – triennio 2015-2017

Articolo 1

Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari, come qui richiamate:

- a) D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- b) D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- c) D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- d) Regolamento Provinciale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di G.P. 137 del 7.3.2000 e ss.mm.ii.
- e) Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Prov. n. 27 del 31.1.2012 e ss.mm.ii.;
- f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Articolo 2

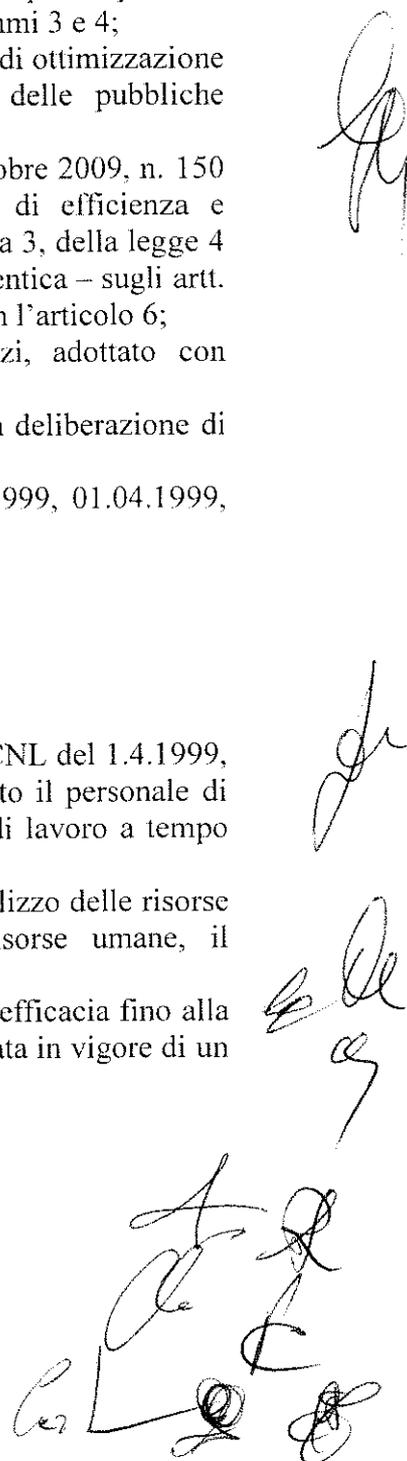
Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

E' fatta salva la redazione dell'accordo annuale relativo alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Il presente contratto si applica al triennio 2015-2017 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Articolo 3

The right side of the page contains several handwritten signatures and initials. At the top right, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller initials and signatures, some appearing to be initials like 'L' and 'S', and others that are more complex and illegible. The handwriting is in black ink on a white background.

Servizi pubblici essenziali

Ai fini di una corretta applicazione dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19.09.2002, si accerta opportunamente che, ai sensi della legge n. 146/90 e sue successive modificazioni e dell'art. 2 dello stesso Accordo citato, devono considerarsi essenziali, nell'ambito delle competenze del L. C. C. di Ragusa, i seguenti servizi:

- Servizio di pronto intervento al patrimonio edilizio ai fini della sicurezza delle persone;
- Servizio di pronto intervento viabilità;
- Polizia Provinciale;
- Custodia e Portierato Sedi Provinciali;
- Servizi Finanziari;

Nell'ambito dei suddetti servizi dovrà essere assicurata, in caso di sciopero, la presenza dei contingenti minimi di personale nei termini di seguito precisati, secondo quanto concordato nel contratto collettivo decentrato sottoscritto in data odierna.

1) Servizio di pronto intervento al patrimonio edilizio ai fini della sicurezza delle persone:

N. 2 unità nell'ambito dei profili di Istruttore Tecnico Cat. C, del Settore Edilizia;

N. 1 Operaio della squadra di manutenzione edilizia.

2) Servizio di pronto intervento viabilità:

N. 3 unità di cui n. 1 Tecnico di Cat. C e n. 2 Operai della squadra di manutenzione viabilità

3) Custodia e Portierato Sedi Prov.li:

N. 1 unità Cat. A per ogni Sede.

4) Polizia Provinciale:

N. 3 unità per turno in pattuglia di cui n. 2 con profili di Agente di Polizia Provinciale Cat. C e n. 1 Specialista di Vigilanza Cat. D per l'attività richiesta dall'autorità giudiziaria, di pronto intervento e di infortunistica stradale.

5) Servizi Finanziari:

servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge;

tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.

6) Modalità di individuazione del contingente

L'Amministrazione, in occasione di ciascuno sciopero, anche di durata inferiore alla giornata, che interessi i servizi definiti quali essenziali nel presente Accordo, individuerà i nominativi dei dipendenti esonerati dallo sciopero con la seguente procedura:

a) ciascun dirigente, o posizione organizzativa se delegata dal dirigente, 5 giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, darà avviso - da affiggersi alla bacheca della struttura o dell'ufficio interessato e, per iscritto, ai dipendenti interessati e alle OO.SS. e RSU - di coloro che, in base al presente Accordo, saranno esonerati dallo sciopero. La comunicazione ai dipendenti interessati verrà data in forma di ordine di servizio.

L'individuazione del personale esonerato dallo sciopero avverrà in base ad un criterio generale di rotazione, iniziando da coloro che abbiano una minore anzianità nella qualifica.

a1) Per il personale adibito alla vigilanza delle sedi (punto 3 e 4 del presente articolo), l'individuazione avverrà iniziando da coloro che sono in turno nella giornata di proclamazione dello sciopero. Qualora il personale in turno dovesse dichiarare di voler aderire allo sciopero, si attiverà la rotazione iniziando da coloro che hanno una minore anzianità nella qualifica.

a2) Per il personale adibito al Servizio di pronto intervento viabilità (punto 2 del presente articolo), il contingente esonerato dallo sciopero viene individuato dal dirigente competente nel personale impegnato nel turno di reperibilità già programmato, qualora il personale collocato in reperibilità dovesse dichiarare, entro 24 ore dalla comunicazione del dirigente, di voler aderire allo sciopero, si procederà ad una nuova identificazione della squadra di reperibilità, applicando i medesimi meccanismi individuati nell'organizzazione del servizio previsti per le assenze giustificate (malattie, permessi, infortuni,...). Fermo restando i criteri stabiliti dal CCNL e nel rispetto dell'equilibrio dei fine settimana di reperibilità attribuiti, nel caso che la giornata di sciopero coincida con la giornata di cambio turno di reperibilità, il contingente da individuare è costituito dal personale della squadra subentrante che anticipa l'inizio della reperibilità di 24 o 48 ore. Tale flessibilità è necessaria per evitare di alterare il citato criterio di mantenere l'equilibrio programmato delle giornate di reperibilità nei giorni di sabato e domenica.

Nel caso di sciopero proclamato per la giornata di lunedì e qualora ciò sia possibile nel rispetto dei 6 turni di reperibilità massimi mensili, il contingente esonerato dallo sciopero viene individuato nella squadra già reperibile fino alla domenica immediatamente precedente che in tal modo prolunga il periodo di reperibilità.

b) Il lavoratore individuato entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione ha diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile. All'individuazione del possibile sostituto si procede seguendo le stesse modalità d'individuazione dei dipendenti esonerati dallo sciopero, con l'eccezione delle modalità di cui al precedente punto a2;

c) I nominativi dei dipendenti esonerati dallo sciopero dovranno essere comunicati dai rispettivi Settori alla Segreteria di Presidenza, al Settore Personale - Servizio Gestione Automatizzata Presenze- ai Dirigenti delle altre strutture.

d) L'Amministrazione, in caso di sciopero, non può richiedere ad alcun dipendente prestazioni straordinarie nella fascia oraria interessata dallo sciopero.

e) Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente protocollo valgono le norme di legge e l'Accordo nazionale citati in premessa

7) Informazione all'utenza

Ricevuta la comunicazione dell'indizione dello sciopero da parte del Settore Organizzazione e Gestione RR.UU. i Dirigenti di tutte le strutture dell'Amministrazione devono provvedere tempestivamente ad esporre idonei avvisi all'utenza del giorno e della durata dello sciopero, informando dei possibili disagi, anche attraverso il sito Internet istituzionale.

8) Adempimenti successivi allo sciopero

a) I gestori delle presenze/assenze, provvedono tempestivamente a rilevare per via elettronica l'adesione dei dipendenti delle strutture di competenza garantendo la riservatezza dell'informazione.

b) Effettuata la rilevazione, i gestori provvedono a comunicare entro breve termine al Settore Finanziario l'elenco dei nominativi dei dipendenti che hanno aderito allo sciopero.

Articolo 4 Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004 e ss.mm.ii.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto.

Articolo 5 Materie oggetto di contrattazione decentrata

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del CCNL sono così individuate:

- 1-Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
- 2-Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità e di disagio;
3. Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali
4. Criteri generali relativi all'applicazione dei sistemi premiali di produttività
5. Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge
6. Verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997

Articolo 6 Criteri di destinazione delle risorse decentrate

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, anche in termini di maneggio di valori.
- 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;
 - produttività collegata alle risorse aggiuntive derivanti dai Piani di razionalizzazione (L. n. 111/11 art. 16);
 - diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite;
- C. **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 istituite e secondo le effettive esigenze di utilizzo dell'istituto da parte dell'Amministrazione sulla base di una preventiva regolamentazione.

Articolo 7 Informazione in merito al Sistema di valutazione

Il sistema di valutazione per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi e per la determinazione delle retribuzioni di Risultato (per le PP.OO. e per le AA.PP.) da corrispondere ai dipendenti, definito dall'Amministrazione viene reso accessibile agli stessi destinatari della valutazione con le seguenti modalità:

- a) sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di P.O. ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
- b) il sistema d'incentivazione del personale si basa sull'attuazione degli obiettivi tratti dai P.E.G. - D.U.P. vigenti nel periodo di riferimento assegnati al centro di responsabilità o servizio; tali obiettivi possono essere contenuti nel Piano della Performance e vanno portati a conoscenza del dipendente;
- c) le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte del Dirigente;
- d) la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dal Dirigente, a cui è assegnato il personale;

- e) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
- f) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.

Articolo 8 **Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale**

L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo/quantitativo.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

La produttività viene erogata:

1. sulla base dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi, ai quali il dipendente risulta assegnato, e di cui ha preso visione apponendo la sua firma; il risultato è verificabile dai documenti programmatici dell'Ente;
2. sulla base delle valutazioni effettuate dal dirigente responsabile che interpreta ed apprezza il contributo che il dipendente ha apportato al raggiungimento di obiettivi ritenuti fondamentali per il buon andamento dell'Ente così come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente;
3. nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e nella ipotesi di utilizzazione del dipendente a qualsiasi titolo, a tempo parziale o a tempo pieno, presso altre PP.AA. l'ammontare del premio è direttamente proporzionale al periodo di effettivo servizio prestato nel L.C.C. nel corso dell'anno stesso;
4. il compenso sarà erogato al personale con contratto a tempo indeterminato alle seguenti condizioni:
 - partecipazione piena alla erogazione del premio solo a coloro i quali nel corso dell'anno avranno prestato almeno 180 gg. di servizio effettivo;
 - partecipazione rapportata in proporzione all'effettivo periodo lavorativo per coloro che avranno prestato meno di 180 gg.;
 - sono fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno per le quali il periodo viene riproporzionato.
 - al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del contratto part-time;
 - non ha diritto alla partecipazione il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Il Fondo è suddiviso in budget e secondo i coefficienti contenuti nello stesso Piano della Performance.

Il Fondo è destinato nella misura dell'80% a retribuire il risultato e per il restante 20% a retribuire la partecipazione attiva del dipendente, ai fini del raggiungimento degli obiettivi, risultante da una verifica della effettiva presenza.

Articolo 9 **Progetti di miglioramento**

E' Progetto di Miglioramento un progetto non caratterizzato da particolari complessità, ma sostenuto da motivate esigenze e finalità, che sia funzionale a produrre miglioramenti, da individuare puntualmente in fase preliminare e da verificare in fase conclusiva, tanto sulla organizzazione interna che nella erogazione dei servizi e che preveda la partecipazione di uno o più dipendenti, riconducibili a gruppi omogenei di attività, preventivamente individuati con provvedimento del Dirigente del Settore interessato e previo assenso del Segretario Generale, anche ai fini della necessaria condivisione dei responsabili di altre strutture eventualmente coinvolte, fermo restando il loro obbligo ad adempiere alle mansioni proprie del ruolo ricoperto nonché alla normale attività assegnata.

Il Progetto di Miglioramento avrà un valore economico predefinito.

I Progetti di Miglioramento dovranno essere corredati, oltre che da adeguata motivazione, anche da indicatori idonei a certificare il conseguimento di elementi di economicità, che scaturiscano o da incrementi di produttività o da incrementi di efficacia ed efficienza e saranno finanziati, a fronte di specifiche disponibilità di bilancio e nel rispetto del vincolo di riduzione della spesa del personale, con le risorse di cui all'Articolo 15, commi 2 e 5 del CCNL 1999.

L'approvazione dei sopracitati progetti sarà oggetto di contrattazione.

Articolo 10 **Indennità: fattispecie, criteri, valori**

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

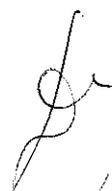
Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, l'Ente individua come di seguito, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

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

1. Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuativo esercizio di trasporto di persone con automezzi;
2. Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuativo contatti con catrame, bitumi, emissioni pulvirulenti, paraffina e loro composti;
3. Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto operazioni di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
4. Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuativo esposizione a rischi di lesioni e traumi connesse alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti o che comportano l'uso di attrezzature particolarmente pericolose;
5. Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuativo esposizione ad agenti chimici (solventi, vernici), fisici (elettricità);



L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili 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.

Indennità di maneggio valori

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

Valori trattati Importi mensili	Indennità €/giorno
fino ad € 2.000,00	€ 0,00
da € 2001 ,00 a € 5.500,00	€ 0,50
da € 5.501,00 a € 13.000,00	€ 0,75
da € 13.001,00 a € 26.000,00	€ 1,00
da € 26.001 ,00 a € 40.000,00	€ 1,25
oltre € 40.000,00	€ 1,55

Indennità per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1-4-99

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1-4-99 (lettera aggiunta dall'art. 36, comma 2 CCNL 22/1/2004) viene previsto un compenso dell'importo massimo annuo lordo di € 300,00, per le specifiche responsabilità del personale delle cat. B C e D in detto comma tassativamente elencate, attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti, in particolare, dai compiti e qualifiche di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi, compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli URP e ai formatori professionali, e per compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; per compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17 C. 2 lett. f) CCNL 1-4-99

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7, comma 1, del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Per l'attribuzione delle suddette indennità si rinvia allo specifico Regolamento approvato con delib.ne C.S. n. 26 dell'1-3-2016, che qui si intende integralmente richiamato e trascritto.

Sono fatte salve, sino all'applicazione di quanto previsto nel citato regolamento le indennità già riconosciute all'art. 9 del precedente Contratto Integrativo Decentrato che qui si intendono confermate.

Indennità di disagio

Viene riconosciuta una indennità mensile per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate e con carattere di prevalenza da parte del personale che opera nelle seguenti situazioni:

- 1) esposizioni a situazioni di disagio consistenti nella possibilità di essere chiamati a svolgere interventi urgenti a qualunque ora per provvedere alle prime necessità in situazioni di emergenza e /o di pericolo di cui al vigente Regolamento di Reperibilità o al personale di Polizia Prov.le per il pronto intervento in occasione di sinistri stradali gravi che richiedono attività di polizia giudiziaria indifferibili ed urgenti, l'indennità per il disagio anzidetto viene riconosciuta in € 25,00 lorde a chiamata.
- 2) Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita (scorta del Gonfalone Prov.le); per tale disagio viene riconosciuta una indennità di € 100,00 lorde per l'intera prestazione, (indipendentemente dalla durata), svolta al di fuori dell'orario ordinario.
- 3) Esposizione a situazioni di disagio connesse allo svolgimento del servizio in ambiente esterno con condizioni meteorologiche anche avverse (personale addetto al P.F.S.T presso il Porto di Pozzallo, Banchina di Riva); per tale disagio viene riconosciuta una indennità di € 50,00 lorde mensili.
- 4) Personale impegnato (conducente ed accompagnatore) nel servizio di trasporto degli alunni disabili dalla residenza all'istituto scolastico (e ritorno) nel rispetto degli orari delle lezioni; vengono riconosciuti € 4,00 a dipendente per ogni giorno di effettivo trasporto.

Indennità di Reperibilità

E' riconosciuta l'indennità di reperibilità, ai sensi dell'art. 17, lett. d) CCNL 1/4/99 per il personale dei Settori Tecnici che espleta servizio di reperibilità e pronta disponibilità e ciò secondo i criteri di cui al Regolamento già approvato con delib.ne di G.P.n. 588 del 29-12-2006 e successive mm.ii.

Articolo 11

Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

Le progressioni economiche orizzontali sono adeguate ai principi normativi di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.L.gs.n. 165/01, come introdotto dall'art. 62 del D.L.gs n. 150/09, sulla base di quanto previsto nei CCNL e integrativi e nei limiti delle risorse disponibili.

Articolo 12

Lavoro straordinario

In relazione a quanto previsto dall'art. 38 del CCNL 14-9-00 comma 5 le parti si incontrano a livello di Ente ogni trimestre per valutare le condizioni che hanno reso necessarie situazioni di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, nonché una più efficace redistribuzione.

Articolo 13
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono agli incentivi per la progettazione e pianificazione per i quali si rinvia al Regolamento Prov. approvato con Del. Comm. n. 127/2015, che qui si intende richiamato e trascritto.

Articolo 14
Interpretazione autentica

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

Articolo 15
Norma transitoria

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2016. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D. lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.lgs. n. 141/2011.

LE PARTI NEGOZIALI

Delegazione trattante di parte pubblica
Provincia Regionale di Ragusa

Dott. Raffaele Falconieri Presidente

Firma..... 

Dott.ssa Lucia Lo Castro Componente

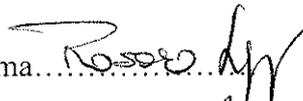
Firma..... 

Ing. Carlo Sinatra Componente

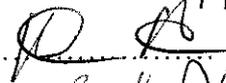
Firma..... 

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

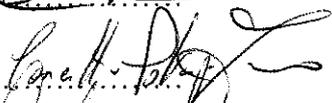
R.S.U. Sig. **LEGGIO ROSARO**

Firma..... 

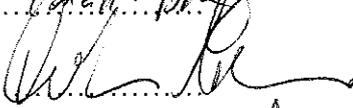
Sig. **PAËTRO PACE**

Firma..... 

Sig.^{ra} **TOPPO CONCETTA PATRIZIA**

Firma..... 

Sig. **OCCHIPINTI ADRIANO**

Firma..... 

Sig. **IACONO SALVATORE**

Firma..... 

Sig. **CASTELLO EMANUELE**

Firma..... 

Sig.^{ra} **PARRABINO RITA**

Firma..... 

Sig.^{ra} **GILIBERTO CONCETTA**

Firma..... 

Sig.

Firma.....

Sig.

Firma.....

Sig.

Firma.....

Sig.

Firma.....

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di :

CGIL/FP Sig.

Firma.....

CISL FPS Sig. DAMANTI CLARA

Firma.....

UIL FPL Sig.

Firma.....

Appendice

Il presente Contratto Integrativo Decentrato annulla e sostituisce i precedenti atti adottati dall'Ente nell'ambito delle materie oggetto di contrattazione ad eccezione dei seguenti:

Regolamento per la costituzione e la ripartizione del compenso incentivante per la progettazione (approvato con delib.ne della G.P.n. 795 del 21 - 12-2004);

Regolamento per il servizio di Reperibilità e Disponibilità del Personale Tecnico e della Polizia Prov.le (approvato con delib.ne della G.P.n.588 del 29- 12-2006);

Regolamento approvazione criteri affidamento incarichi posizioni organizzative (approvato con la delib.ne della G.P. n. 372 del 19-9-2008 così come modificato con la delib.ne della G.P.n. 58 del 11-3-2011);

Regolamento approvazione Area delle Alte Professionalità (approvato con la delib.ne della G.P.n. 101 del 12-3-2009 così come modificato con la delib.ne della G.P.n. 57 del 11-3-2011);

Regolamento per la Formazione e l'aggiornamento professionale del personale (approvato con la delib.ne della G.P.n. 735 del 9-12-2005)

