

PROVINCIA DI VENEZIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI VENEZIA PER L'ANNO 2014 - ADEGUATO AL D.LGS. 150/2009

A seguito del parere favorevole relativo alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 10.12.2013 sul presente testo relativo al contratto decentrato integrativo di adeguamento dei contenuti del D.Lgs. 150/2009 per l'anno 2014 e di quello favorevole espresso in data 16.12.2013 dalla Giunta Provinciale, il giorno 19 DIC. 2013 ha avuto luogo l'incontro tra:

- la **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA** per la contrattazione decentrata integrativa relativa al contratto del comparto Regioni Autonomie Locali, che risulta così costituita:

| | | |
|--|---|------------|
| Dirigente Servizio Risorse Umane – Dott. Giovanni Braga | - | Presidente |
| Direttore Generale – Dott. Giuseppe Panassidi | - | Componente |
| Dirigente Servizio Gestione Finanziaria - Dott. Matteo Todesco | - | Componente |

- la **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE** così costituita:

i rappresentanti della Rappresentanza Sindacale Unitaria

e i rappresentanti territoriali di categoria

CGIL FP – CISL FPS – UIL FPL – CSA – DICCAP

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo.

Venezia, 19 DIC. 2013

Dirigente Servizio Risorse Umane – Dott. Giovanni Braga

Direttore Generale – Dott. Giuseppe Panassidi

Dirigente Servizio Gestione Finanziaria - Dott. Matteo Todesco

RSU

CGIL FP Territoriale

CISL FP Territoriale

UIL FPL Territoriale

CSA Territoriale

DICCAP Territoriale

Giovanni Braga
Giuseppe Panassidi
Matteo Todesco

Tarje Giacometti

Luca Ruffini
Carlo Schettini (VED 1074
 VON B966)
Paolo Vaccaro



PROVINCIA DI VENEZIA

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale in vigore 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:

- 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;
- 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 gli artt. 16, 23 e 31;
- 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.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare l'articolo 9 commi 1, 2 bis, 17 e 21;
- Regolamento provinciale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- Deliberazioni della Giunta provinciale n. 24 del 07 marzo 2012 avente ad oggetto l'approvazione del nuovo sistema unico di valutazione dei dirigenti, posizioni organizzative, alte professionalità e personale delle categorie e n. 49 dell'11 aprile 2012 di rettifica, per errori materiali, della succitata deliberazione n. 24/2012;
- 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.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione della Provincia di Venezia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

In caso di entrata in vigore di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme 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 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. 2 RISORSE DECENTRATE

Il riparto fra i diversi istituti dell'importo delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla

produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, come definite annualmente dall'Amministrazione in conformità alla normativa di riferimento, forma oggetto di contrattazione fra le Parti sulla base dei criteri generali di cui al successivo articolo 3.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti e nel rispetto delle limitazioni di cui all'art. 9 del D.L. 78/2010. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) individuazione con il PEG – piano della performance di specifici obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), da definire in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) stanziamento in bilancio dell'importo in misura rapportata alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- c) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati, in sede di referto di gestione, da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- d) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

ART. 3

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, conformemente al nuovo sistema di valutazione vigente, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al presente CCDI, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali.



PROVINCIA DI VENEZIA

ART. 4

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

Come previsto dall’art. 17, comma 2, lett. d), e), f), i) del CCNL dell’1 aprile 1999, modificato dall’art. 36 del CCNL 2002-2005 e dall’art. 7, comma 1, del CCNL 2004-2005, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte all’erogazione delle seguenti indennità:

4.1 - Compenso per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità*: (art. 7 CCNL 2004-2005).

L’indennità è corrisposta unicamente al personale della categoria D per compensare l’esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità.

Tali responsabilità dovranno essere puntualmente valutate e descritte nei provvedimenti con i quali i singoli dirigenti, sotto la propria personale responsabilità, determineranno l’attribuzione dell’indennità.

L’indennità verrà attribuita a gennaio di ogni anno sulla base di motivata determinazione organizzativa del Dirigente di servizio, in cui sono elencati i procedimenti e/o le strutture assegnate.

L’importo annuo della predetta indennità, da erogare in 12 rate mensili, è così graduato:

€ 1.500 (millecinquecento) per i responsabili di procedimenti complessi (ossia di procedimenti in cui intervengono, in sede istruttoria, Uffici di altri Enti), a cui sono assegnati compiti di coordinamento di personale e di unità organizzative autonome, quali i responsabili di Centri per l’impiego, i referenti dei Centri di formazione professionali ed i responsabili delle unità operative istituite ai sensi dell’art. 13 del Regolamento provinciale sull’ordinamento degli uffici e dei servizi;

€ 1.000 (mille) per i responsabili di procedimenti che si esauriscono all’interno della Provincia ma che comportano, comunque, specifiche responsabilità.

4.2 - Responsabilità di caposquadra o di coordinamento*: (art. 7 CCNL 2004-2005).

Viene attribuita al personale di categoria C formalmente incaricato del coordinamento degli operai di ciascuna delle 4 zone stradali, ai capisquadra inquadrati nella cat. B individuati direttamente dal dirigente del servizio manutenzione e sviluppo del sistema viabilistico (fino ad un massimo di n. 16) e al personale di categoria B formalmente incaricato del coordinamento del servizio motoscafisti e del servizio uscieri nei plessi con almeno 5 uscieri. Viene attribuita, altresì, al personale dell’area di vigilanza di categoria C che abbia formalmente attribuita responsabilità di caposquadra della polizia provinciale e/o ai referente dei nuclei territoriali della Polizia Provinciale individuati direttamente dal Dirigente dell’Unità Autonoma Corpo di Polizia Provinciale.

L’importo annuo è di € 300 (trecento), da erogare in 12 rate mensili.



PROVINCIA DI VENEZIA

4.3 - Indennità per archivisti informatici*: (art. 36, comma 2, CCNL 22.01.2004).

Viene attribuita per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità affidati agli "archivisti informatici" delle categorie B, C e D.

L'importo annuo della predetta indennità, da erogare in 12 rate mensili, è fissato in € 300 (trecento).
L'indennità viene attribuita, sulla base di specifica individuazione del dirigente del servizio di appartenenza, agli archivisti informatici del servizio protocollo ed archivio (gestione flussi documentali), agli archivisti informatici del servizio protocollo decentrato (in altri servizi con sistema di protocollazione autonomo formalmente individuato ed attivato) e agli archivisti informatici dei vari servizi dell'ente addetti stabilmente alla fascicolazione/archiviazione elettronica che risultino in possesso dell'attestato di partecipazione ai relativi corsi di formazione.

4.4 - Indennità per addetti agli uffici relazioni con il pubblico*: (art. 36, comma 2, CCNL 22.01.2004).

Viene attribuita per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità affidati agli "addetti agli sportelli degli uffici per le relazioni con il pubblico" delle categorie B, C e D.

L'importo annuo, da erogare in 12 rate mensili, è di € 300 (trecento).

L'indennità viene corrisposta, sulla base di specifica individuazione del dirigente di servizio, al personale del Servizio URP – Decentramento in possesso dell'attestato di partecipazione al corso per operatori o responsabili URP rilasciato in conformità al DPR 422/2001 attuativo della L. 150/2000.

4.5 - Indennità per il personale addetto ai servizi di protezione civile*: (art. 36, comma 2, CCNL 22.01.2004).

Viene attribuita per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità affidati al "personale addetto ai servizi di protezione civile" delle categorie B, C e D.

L'importo annuo massimo, da erogare in 12 rate mensili, è di € 300 (trecento).

L'indennità viene corrisposta, sulla base di specifica individuazione del dirigente di Servizio, al personale del Servizio Protezione civile chiamato a prestare servizio in caso di calamità naturali.

* Le suddette indennità sono riconosciute sulla base della responsabilità prevalente e non sono cumulabili tra loro.

4.6 - Indennità per formatori professionali: (art. 36, comma 2, CCNL 22.01.2004).

Viene attribuita per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità affidati ai "formatori professionali" delle categorie C e D.

L'importo annuo, da erogare mensilmente, è di € 300 (trecento).

L'indennità viene corrisposta al personale dei CFP che svolga attività di docenza, sulla base di specifica individuazione del dirigente di servizio.

L'indennità non è cumulabile con le seguenti altre indennità:

indennità per archivista informatico,

indennità per addetto ai servizi di protezione civile.



PROVINCIA DI VENEZIA

4.7 Indennità maneggio valori: (art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 01.04.1999 e art. 36 CCNL 14.09.2000).

Viene attribuita al personale, adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori e loro sostituti, per le sole giornate di effettivo servizio, nelle seguenti misure:

- € 0.52 giornalieri per valori medi mensili fino ad €. 516,45;
- € 1.04 giornaliera per valori medi mensili da €. 516.46 ad €. 5.164,56;
- € 1.56 giornaliera per valori medi mensili superiori ad €. 5.164,56.

Detto personale è individuato annualmente dal dirigente responsabile del servizio economato, sentito il cassiere generale e i dirigenti interessati, in un numero massimo di 10 addetti (escluso il personale addetto alla cassa economale). In caso di mancata individuazione, è confermata quella dell'anno precedente.

L'indennità è liquidata su base mensile.

4.8 - Indennità di rischio: (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 01.04.1999, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004).

Viene attribuita al personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come di seguito specificato:

prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte natanti;

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni;

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco e dall'impiego di antiparassitari;

L'indennità viene corrisposta al personale interessato sulla base di idonea certificazione da parte dei dirigenti dei servizi interessati che attestano la conformità ai suddetti criteri.

L'importo è pari a € 30 (trenta) mensili. Viene erogata per il periodo di effettiva esposizione al rischio. Il relativo importo sarà proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore risulti assente per



PROVINCIA DI VENEZIA

una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti di legge (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative ecc.).

A titolo esemplificativo detta indennità può essere corrisposta al personale in possesso del seguente profilo professionale:

collaboratore tecnico (collaboratori tecnici con funzioni prevalenti o continuative di trasporto di persone e cose con annesse operazioni di carico e scarico per il numero massimo di 4 collaboratori in servizio presso i servizi ausiliari di terraferma);

addetto centro stampa;

tecnico specializzato pilota motorista;

docente di centro di Formazione Professionale (*laboratorio chimico, ecc. ...*)

4.9 - INDENNITÀ DI DISAGIO: (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 01.04.1999).

Viene attribuita per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie B e C:

4.9.1 - Orario disagiato stagionale.

Viene attribuita esclusivamente al personale delle categorie B e C del Servizio manutenzione e sviluppo del sistema viabilistico, sulla base di specifica individuazione del dirigente di servizio, che svolga un particolare orario stagionale che preveda almeno 5 rientri settimanali per un periodo non inferiore a tre mesi annui.

L'importo giornaliero è di € 6,00 (sei) giornalieri.

Tale indennità non è cumulabile con l'indennità di turno.

4.9.2 - Orario disagiato.

Viene attribuita esclusivamente al personale delle categorie B e C dei servizi per i quali, previa apposita concertazione dei dirigenti interessati con il Direttore Generale formalizzata in disposizione di servizio e comunicata nelle stesse modalità delle pianificazioni delle turnazioni al Servizio risorse umane, venga stabilita un'articolazione dell'orario di lavoro disagiata rispetto a quella ordinaria prevista per i dipendenti dell'Ente.

Per articolazione disagiata dell'orario di lavoro si intende, nell'ambito della prestazione ordinaria delle 36 ore settimanali, una pianificazione mensile dell'orario la quale preveda la concomitanza dei seguenti fattori:

entrata ed uscita anticipate o posticipate rispetto a quelle ordinarie per coprire un orario che può articolarsi dalle 07.00 alle 19,30 con riduzione della flessibilità in entrata e in uscita al massimo 15 minuti;

un numero di rientri settimanali superiori a due, di cui uno coincidente con il venerdì pomeriggio. Tali rientri devono essere superiori alle 3 ore pomeridiane. I rientri devono essere distribuiti nei 5 giorni della settimana (dal lunedì al venerdì compreso) salvo i recuperi e i riposi compensativi previsti contrattualmente. L'importo giornaliero è di €. 3,5 lordi e viene erogato per i giorni nei quali siano rispettate le condizioni di cui alle lettere a) e b).



PROVINCIA DI VENEZIA

Tale indennità non è cumulabile con l'indennità di turno e di reperibilità e le altre indennità di disagio.

A titolo esemplificativo detta indennità può essere corrisposta al personale del seguente profilo professionale:

addetti ai servizi ausiliari, Assistenza organi della Provincia, ecc. per un massimo di 15 addetti.

4.9.3 - Attività di disagio relativa a sedi in cui in via ordinaria il riposo festivo settimanale è in giorno diverso dalla domenica.

Viene attribuita esclusivamente al personale di Cat. B che effettua in via ordinaria il riposo festivo settimanale in giorno diverso dalla domenica. L'importo giornaliero è di € 7 (sette).

Tale indennità non è cumulabile con le indennità di turno e di reperibilità nonché con le altre indennità di disagio.

A titolo esemplificativo detta indennità è attribuita al personale di custodia di cat. B, in servizio al Museo di Torcello.

4.9.4 - Elevata esposizione ambientale.

Viene attribuita, sulla base di specifica individuazione del dirigente di servizio, al personale delle categorie B e C che operi stabilmente al di fuori degli uffici e sul territorio provinciale e che sia esposto in via continuativa ad agenti atmosferici e ambientali, ovvero che effettui interventi in zone ad alto rischio ambientale. L'importo è di € 1,40 (uno virgola quaranta) giornalieri.

Tale indennità viene attribuita esclusivamente al personale con specifica individuazione del dirigente del servizio e in linea di massima riguarda esclusivamente i seguenti profili professionali:

personale di Polizia Provinciale;
operatori stradali;
tecnici specializzati piloti motoristi.

4.9.5 - Attività di disagio per personale addetto stabilmente ad attività di sportello con il pubblico presso i Centri per l'Impiego provinciali.

Viene attribuita esclusivamente al personale di categoria B o C addetto agli sportelli dei Centri per l'impiego formalmente individuato dal dirigente del servizio competente per compensare il disagio derivante da un'attività lavorativa a stretto contatto con un'utenza particolare e che potrebbe divenire causa di potenziale stress.

L'importo annuo della predetta indennità è di € 300 (trecento).

Tale indennità non è cumulabile con l'indennità per archivisti informatici.

4.9.6 - Disagio D.Lgs. 81/2008.



PROVINCIA DI VENEZIA

Viene attribuita al personale formalmente incaricato della gestione delle emergenze ai sensi del D.Lgs. 81/2008 per compensare il disagio derivante dall'attribuzione di attività ulteriori rispetto a quelle legate alle specifiche mansioni e come di seguito specificato:

- attività di prevenzione incendi e lotta antincendio;
- attività di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato;
- attività di salvataggio, di primo soccorso e di gestione delle emergenze.

Le parti danno atto che l'Amministrazione Provinciale ha dato attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

E' stato individuato il datore di lavoro nella persona di ciascun dirigente di servizio.

E' stato istituito il servizio di prevenzione e protezione interno all'Ente ed individuato il responsabile dello stesso.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono stati designati dalla RSU in numero di 3, godono dei diritti indicati dal D.Lgs. 81/2008. Le attribuzioni sono quelle stabilite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008.

Sono stati effettuati interventi formativi nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sui luoghi di lavoro.

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 servizio, in possesso degli attestati di partecipazione agli specifici corsi di formazione organizzati dal servizio risorse umane.

L'importo annuo, da erogare mensilmente, è di € 300 (trecento).

Nota comune a tutte le indennità

Le parti concordano di verificare con cadenza annuale, in concomitanza della rideterminazione delle risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004, i valori e le procedure per l'individuazione dei compensi previsti dal presente articolo 4.

Le indennità di cui al presente art. 4 saranno erogate nel rispetto dei vincoli normativi vigenti.

ART. 5

INCENTIVI DI PROGETTAZIONE AI SENSI DEL D. LGS. 163/2006 E QUOTA COMPENSO DI AVVOCATO (ART 17, COMMA 2, LETT. G)

Come previsto dal nuovo sistema unico di valutazione in vigore nell'ente, fino alla data di decorrenza dell'applicazione della contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009, gli incentivi previsti dal D.Lgs. 12.4.2006, n. 163, nonché la quota di compenso di avvocato, verranno liquidati in base al seguente disposto:

1. I dipendenti che partecipano ai gruppi di progettazione o di pianificazione non possono, per tale attività, usufruire del lavoro straordinario. Il lavoro progettuale e di pianificazione, inoltre, non deve pregiudicare i normali compiti d'istituto. Al fine di garantire l'applicazione di tale criterio,



PROVINCIA DI VENEZIA

il limite massimo annuo individuale per lavoro straordinario non potrà superare la media pro capite calcolata a livello di Amministrazione.

2. L'incentivo e il compenso di avvocato per i dipendenti di categoria D titolari di posizione organizzativa o di alta professionalità concorre alla determinazione della relativa indennità di risultato, dedotte le spese generali, quantificate nella misura forfetaria del 5%, tenuto conto delle risorse interne utilizzate. Qualora l'incentivo previsto dal D.Lgs. n. 163/2006 e la quota del suddetto compenso di avvocato (con esclusione di quanto spettante per le vittorie di lite a spese non compensate a carico di controparte) vengano attribuiti in misura superiore all'importo della retribuzione di risultato spettante, quest'ultima verrà ridotta in relazione alle somme eccedenti e comunque per non più del 50%. Qualora il premio incentivante previsto dal D.Lgs. n. 163/2006 e la quota del suddetto compenso di avvocato (con esclusione di quanto spettante per le vittorie di lite a spese non compensate a carico di controparte) vengano attribuiti in misura superiore al doppio dell'importo della retribuzione di risultato spettante, quest'ultima verrà ridotta in relazione alle somme eccedenti e, comunque, per non più del 70%.
3. L'incentivo ed il compenso di avvocato per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa concorre alla determinazione del premio per la performance individuale. Qualora l'incentivo previsto dal D.Lgs. n. 163/2006 e la quota del compenso di avvocato (con esclusione di quanto spettante per le vittorie di lite a spese non compensate a carico di controparte) vengano attribuiti in misura superiore al doppio dell'importo medio del premio per la performance individuale determinato annualmente, il premio per la performance individuale verrà ridotto in relazione alle somme eccedenti il doppio del premio medio e comunque per non più del 70%.

ART. 6

PROGRESSIONI DI CARRIERA

Le parti danno atto che, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dal personale dipendente, in relazione alle specifiche esigenze rappresentate negli strumenti di programmazione del fabbisogno occupazionale, la Provincia può riservare una quota non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili in dotazione organica, copribili attraverso concorsi pubblici, al personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

ART. 7

SERVIZI ESSENZIALI

In esecuzione di quanto previsto dal "*Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali*" del 19.09.2002, le parti danno atto che i sotto elencati servizi pubblici essenziali, saranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- il servizio attinente la rete stradale (ivi compreso lo sgombero nevi), con prestazioni limitate ad un numero ridotto di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
- il servizio di polizia provinciale limitatamente a:



PROVINCIA DI VENEZIA

- a) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
- b) attività della centrale operativa e attività richiesta dall'A.G.;
- c) assistenza su strada in caso di sgombero di neve.
- servizi culturali: da assicurare solo per l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
- custodia di Cà Corner "sede dell'Amministrazione Provinciale": per garantire le prestazioni indispensabili connesse ai servizi minimi essenziali;
- servizio 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 ed il 15 di ogni mese;
- i servizi attinenti alla protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;

Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- a) dal 10 al 20 agosto;
- b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
- d) nei cinque giorni che precedono e nei 5 giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

ART. 8

CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Le parti ai sensi dell'art. 5 del "Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali" del 19.09.2002, individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate:

| | | |
|---|--|---|
| Servizio Manutenzione e sviluppo del sistema viabilistico | B - Collaboratori tecnici C - Istruttori tecnici | 12 in reperibilità 2 in reperibilità |
| U.A. Corpo di Polizia provinciale | C/D - Vigili provinciali | 4 per turno |
| Museo Torcello | di B - Custode | 1 |
| Servizio Umane | R. B/C - Collaboratore o Istruttori amministrativi-contabili | 1 |



PROVINCIA DI VENEZIA

| | | |
|--|--|--|
| Servizio Economico Finanziario Servizi Informativi | B/C – Collaboratore o Istruttori amministrativi-contabili | 1 |
| Servizio Protezione Civile | D/C – Funzionari o istruttori di protezione civile | 1 in reperibilità |
| Servizio Ambiente | D – Funzionari o coordinatori tecnici | 1 in reperibilità |
| Guardiania | B – Custodi 1 per turno a Cà Corner esclusivamente 8:00 –18:30 | 2 |
| CFP provinciali | B – Addetti e collaboratori C/D – Istruttore e/o Coordinatore docente di formazione professionale | - 1 per Centro - su indicazione del Direttore del CFP |

Il personale in reperibilità in caso di non chiamata in servizio beneficerà esclusivamente dell'indennità di reperibilità per il periodo di durata della ordinaria erogazione del servizio.

In caso di chiamata in servizio oltre la reperibilità verranno conteggiate le ore effettive di lavoro effettuato.

Il responsabile del servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dallo sciopero, comunicando, cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCDI ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione s'impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza

ART. 9 SERVIZIO SOSTITUTIVO DELLA MENSA

Il personale della Provincia di Venezia ha diritto al servizio sostitutivo di mensa nei seguenti casi:

- quando effettui il rientro pomeridiano secondo l'articolazione ordinaria del lavoro;
- quando effettui il servizio secondo l'articolazione ordinaria di lavoro o straordinaria su autorizzazione del dirigente preposto e, comunque, per un periodo di lavoro non inferiore alle 8 ore, ivi computando gli eventuali permessi orari non retribuiti purchè sia garantita l'effettiva presenza in servizio nella fascia oraria compresa dalle ore 11.30 alle ore 16.00 di almeno 3 ore (i permessi sindacali e per assemblea retribuita sono considerati utili ai fini dell'effettiva presenza in servizio);



PROVINCIA DI VENEZIA

- per il personale soggetto ad attività turnificata e per il personale del servizio manutenzione e sviluppo del sistema viabilistico quando, pur effettuando non meno di 6 ore, presti servizio nelle seguenti fasce orarie non conseguenti a flessibilità: dalle ore 11.30 alle ore 15.30 e dalle ore 19.30 alle ore 22.00, purchè non coincidenti con l'inizio o la fine del turno.

Spetta, altresì, il diritto sostitutivo di mensa anche nel caso in cui l'orario di servizio del dipendente si protragga eccezionalmente oltre le 12 ore e presti servizio nella fascia oraria 19.30 – 22.00.

Nei casi in cui una prestazione lavorativa in sede si cumuli, nella stessa giornata, con una prestazione lavorativa in servizio esterno o trasferta, spetterà il buono pasto per il periodo di lavoro complessivo non inferiore alle 8 ore. La prestazione lavorativa in trasferta che verrà calcolata per la maturazione del diritto alla fruizione del buono pasto non potrà essere calcolata per la maturazione del diritto al rimborso del buono pasto relativo alla trasferta.

L'effettivo utilizzo del buono è subordinato ad una pausa mensa per un periodo non inferiore ai 30 minuti e non superiore ai 90 minuti, da fruire nelle fasce orarie comprese tra le ore 11.30 e le ore 16.00.

Resta inteso che non ha diritto al buono pasto il dipendente che presta orario unico nell'arco della giornata.

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 per cui tale pausa può essere ridotta dal dirigente ferma restando la misura minima di 30 minuti.

In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, le seguenti figure professionali connesse all'area della

- protezione civile
- vigilanza

fermi restando i criteri sopra specificati per l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti della durata di 30 minuti che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

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.

ART. 10 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Il presente CCDI sostituisce integralmente il Contratto Collettivo decentrato Integrativo sottoscritto in data 31.05.2013.

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dall'avvenuta controversia per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.



PROVINCIA DI VENEZIA

ART. 11 NORME FINALI E TRANSITORIE

Ai sensi e per quanto previsto dall'art. 39 del CCNL del 22.01.2004, le parti concordano che ai dipendenti provinciali in distacco sindacale saranno assicurati i benefici economici previsti dal presente contratto decentrato, riconoscendo loro economicamente il premio per la performance individuale nell'importo medio risultante dalla valutazione annua dei dipendenti della stessa categoria di appartenenza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si impegnano a prendere in considerazione l'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria (progressioni orizzontali) a decorrere dalla data di cessazione delle limitazioni di cui all'art. 9, comma 21, del decreto legge n. 78/2010, nei limiti e con le modalità consentite.

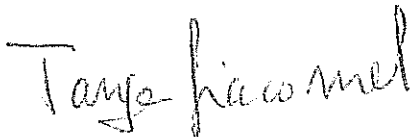
Nota a verbale

La RSU e le Organizzazioni Sindacali FP CGIL, UIL FPL e DICCAP, confermano la loro contrarietà alla mancata erogazione dell'acconto del premio semestrale per la Performance organizzativa (ex PEG) anche per l'anno 2014.

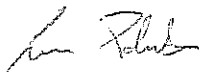
Non condividono le motivazioni addotte dall'Amministrazione e ribadiscono che non esistono i presupposti normativi e contrattuali che ne precludano la liquidazione con le modalità e la tempistica sin qui effettuate, come si evince dall'art. 18 CCNL 01.04.1999 (sostituito dall'art. 37 comma 2 del CCNL 22.01.2004) e dall'art. 18 comma 2 del DLgs. 150/2009, considerato che l'Ente effettua una verifica semestrale, periodica, del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, e che la corresponsione dell'acconto semestrale verrebbe corrisposto a titolo di "anticipo compenso salvo conguaglio attivo o passivo".

Venezia, 19 dicembre 2013

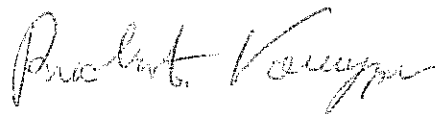
RSU



FP CGIL



UIL FPL



DICCAP



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) ANNO 2014
PROVINCIA DI VENEZIA**

NOTA A VERBALE

La Cisl FP Venezia sottoscrive responsabilmente il CCDI anno 2014 per il personale della Provincia di Venezia e mantiene le posizioni precedentemente assunte con la nota a verbale del 26/04/2013 allegata al CCDI anno 2013 ribadendo i seguenti aspetti.

A) Mancato acconto semestrale per la produttività relativa alla performance organizzativa

CISL FP Venezia ritiene che il mancato acconto semestrale per la produttività, relativa alla performance organizzativa, sia una scelta debole ed incoerente con i sistemi di controlli interni, che prevedono un report intermedio semestrale sui risultati della performance organizzativa.

B) Indennità per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2, lettera f – CCNL 1.4.1999 (rif. Paragrafo 4.1 del CCDI)

CISL FP Venezia ritiene necessario che il compenso per detta indennità debba essere commisurato sulla base di una pesatura preventivamente stabilita che tenga conto di criteri quali la complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità, il grado di autonomia, il carico di lavoro attribuito, le risorse umane coinvolte, i rapporti con l'utenza e, i rapporti con altri uffici ed altri enti.

Considera, in aggiunta a quanto statuito al paragrafo 4.2 del CCDI, che in coerenza con lo spirito della norma contrattuale, il riconoscimento della indennità ex art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 1.4.1999 sia attribuita anche al personale inquadrato nella categoria C per l'esercizio di funzioni che implicano specifiche responsabilità.

Pertanto la Cisl FP Venezia chiede una rivisitazione di tale istituto sulla base delle considerazioni e degli elementi sopra indicati.

C) Indennità per archivisti informatici (rif. Paragrafo 4.3 del CCDI)

CISL FP Venezia ritiene fuorviante, nella individuazione della terza fattispecie di archivisti informatici, il possesso dell'attestato di partecipazione ai corsi di formazione per archivista informatico, dal momento che coesistono casistiche di lavoratori che pur avendo partecipato al relativo corso non sono tutti in possesso dell'attestato richiesto nel CCDI.

D) Cumulo di indennità

Cisl FP Venezia ritiene opportuno evitare eccessivi cumuli di indennità orientati ad accentramenti funzionali che irrigidiscono l'organizzazione del lavoro e sottraggono risorse alla produttività collettiva ma ritiene ineludibile il principio che il cumulo sia possibile laddove indennizzi fattispecie diversamente previste in capo alla stessa figura professionale.

Data, 13/12/2013

Il delegato territoriale

CISL FP Venezia