



**Provincia
di Pesaro e Urbino**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI
PROVINCIALI
NON DIRIGENTI**

Parte normativa: triennio 2011/2013

Biennio economico: 2011 - 2012

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Il giorno ventotto del mese di dicembre dell'anno 2012, alle ore dodici e quindici, presso la sede della Provincia di Pesaro e Urbino, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi dell'art. 4 del CCNL sottoscritto il 22.1.2004, con deliberazione della Giunta Provinciale n. 286 del 17.11.2011, esecutiva, e di parte sindacale, al fine della sottoscrizione del presente CCDI.

Sono presenti:

per la parte pubblica:

- ♦ il direttore generale, avente anche le funzioni di presidente della delegazione trattante di parte pubblica, dott. Domenicucci Marco
- ♦ il segretario generale, avv. Benini Rita

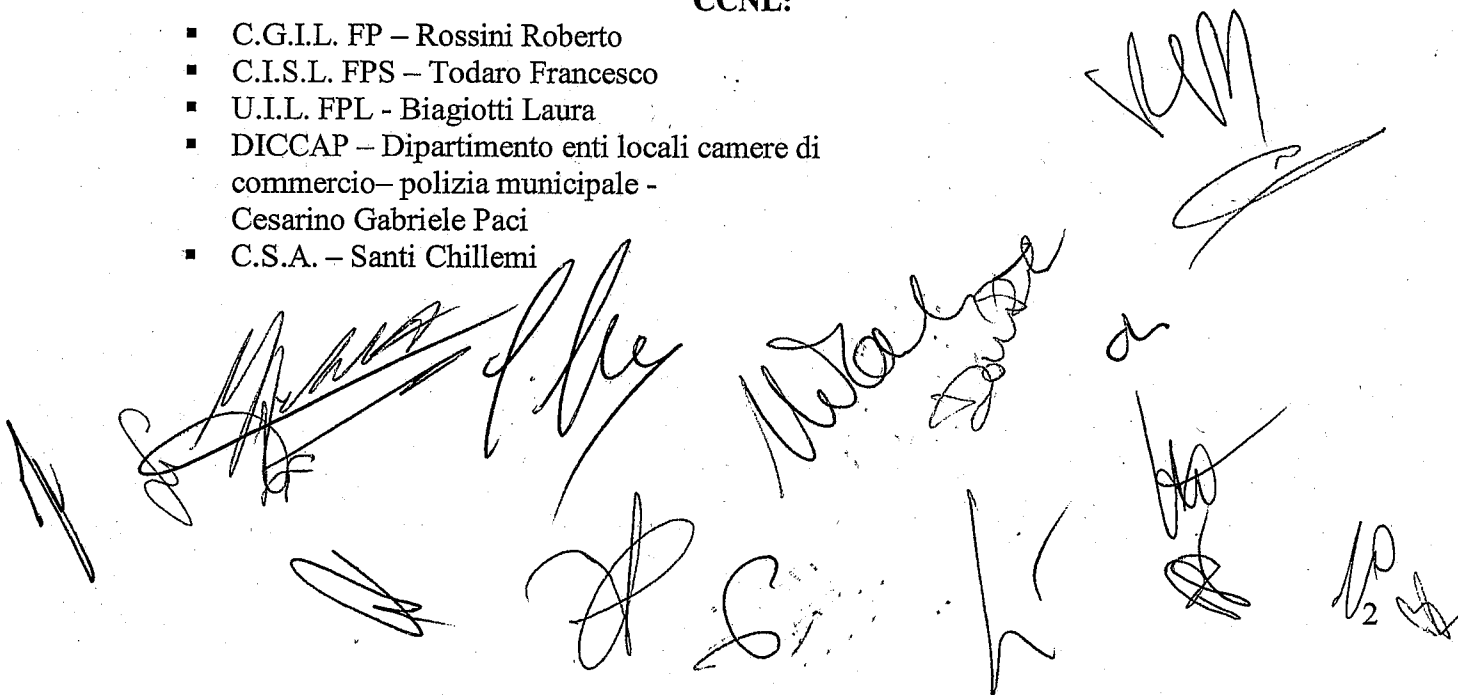
per la parte sindacale:

a) i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.):

- Cordella Roberto
- Nucci Flavio
- Menchetti Massimo
- Salvi Ugo
- Tulipani Marina
- Perugini Cinzia
- Vichi Alfeo
- Formica Luca
- Guastamacchia Gioacchino
- Caramel Simone
- Pensalfini Marco
- Smerilli Bibiana
- Borgogelli Luigi
- Scardino Grazia Rosaria
- Pucci Ignazio

b) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- C.G.I.L. FP – Rossini Roberto
- C.I.S.L. FPS – Todaro Francesco
- U.I.L. FPL - Biagiotti Laura
- DICCAP – Dipartimento enti locali camere di commercio – polizia municipale - Cesarino Gabriele Paci
- C.S.A. – Santi Chillemi

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures in black ink. These signatures correspond to the individuals listed in the preceding lists: the representatives of the public part (Domenicucci Marco and Benini Rita) and the representatives of the unitary and territorial syndicates (Cordella, Nucci, Menchetti, Salvi, Tulipani, Perugini, Vichi, Formica, Guastamacchia, Caramel, Pensalfini, Smerilli, Borgogelli, Scardino, Pucci, Rossini, Todaro, Biagiotti, Cesarino, and Santi). The signatures are written in various styles, some clearly legible and others more stylized or abbreviated.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente, a tempo indeterminato o determinato, avente rapporto di lavoro a tempo pieno, ovvero a tempo parziale, della Provincia di Pesaro e Urbino, ivi comprendendo il personale comandato o distaccato, e determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro.

ART. 2

Ambito, validità e durata

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale (2011-2013), per la parte normativa - *salvo stipulazione di ulteriore CCDI, ovvero sino all'approvazione di nuovo CCNL che detti norme incompatibili con lo stesso* - e biennale (2011 - 2012), per la parte economica.
2. Il CCDI ha efficacia dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione, in esso contenuta, in relazione a specifici istituti oggetto di disciplina.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto, qualora intervengano nuove disposizioni di legge e/o contrattuali che riguardino tutti o specifici istituti disciplinati dal presente contratto.

ART. 3

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Qualora insorgano dubbi o controversie sull'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta per dare consensualmente l'interpretazione autentica del contratto o di parti di esso e definiscono, di comune accordo, la corretta applicazione della clausola oggetto di esame.
2. L'accordo stipulato sostituisce la norma contrattuale controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, some of which appear to be 'P. Le' and 'M. T. G.'. On the right, there is a large, stylized signature that looks like 'M. T. G.' and another signature below it. The page number '3' is written in the bottom right corner.

TITOLO II

PARTE NORMATIVA

CAPO I

RELAZIONI SINDACALI

ART. 4

Principi generali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli di responsabilità dell'ente e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
3. Le relazioni sindacali si esplicano nel rispetto e negli esclusivi ambiti previsti dalla legge (D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009).

ART. 5

Materie oggetto di contrattazione

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge nelle materie espressamente demandate a tale livello dai contratti collettivi nazionali e dalla legge, pur nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali che queste ultime prevedono ai sensi dell'art. 40, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, nel testo vigente.

ART. 6

Materie oggetto di concertazione

1. La concertazione si svolge nelle materie e nel rispetto delle procedure espressamente demandate a tale livello dai contratti collettivi nazionali e dalla legge, pur nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali che queste ultime prevedono.

ART. 7

Consultazione

1. La consultazione con le OO.SS. avviene per le materie per le quali la relazione è prevista dal D.Lgs. 165/2001 e, in particolare, dall'art. 6 dello stesso.

ART. 8

Informazione

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS. territoriali di cui all'art. 10, c. 2, del CCNL dell'1.4.1999, sugli atti di valenza generale concernenti il

2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso di materie sottoposte alle relazioni sindacali della contrattazione, concertazione e consultazione. Negli altri casi è successiva.
3. Negli ambiti di cui all'art. 5 del D.Lgs. 165/2001, come successivamente modificato (*"determinazioni - assunte dal dirigente con le capacità ed i poteri del privato datore di lavoro - per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro"*), la partecipazione sindacale si realizza attraverso l'istituto della sola informazione, nel rispetto della normativa vigente.

[Handwritten signatures and scribbles]

CAPO II

FORME DI PARTECIPAZIONE

ART. 9

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

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, l'amministrazione ha costituito il "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" che sostituisce, unificando le competenze in un unico organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. In particolare, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica; contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS., la RSU e i lavoratori della propria attività.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. These marks are scattered across the lower portion of the document, likely representing approvals or signatures of the committee members or relevant officials. Some signatures are more legible than others, while many are stylized or abbreviated.

CAPO III

METODOLOGIA DI DETERMINAZIONE E UTILIZZO DELLE RISORSE COSTITUENTI IL FONDO ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE

ART. 10 Principi generali

1. Le risorse decentrate annuali, di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004:

- **stabili** (di cui al comma 2);
- **variabili** (comma 3);

determinate annualmente dall'amministrazione provinciale, nell'ambito e nei limiti previsti dalla normativa, legislativa e contrattuale di riferimento, vengono utilizzate - in accordo tra le parti - secondo le modalità ed i criteri riportati negli articoli che seguono.

2. **Limitatamente agli anni 2011 e 2012**, il fondo di che trattasi viene utilizzato, da parte dei dirigenti, secondo la metodologia ed i criteri già in atto nel 2010 e fatto salvo la diversa disciplina prevista nel presente CCDI, ovvero in contrasto con lo stesso.
3. Nell'ambito dei criteri suddetti, le parti si danno reciprocamente atto che, nel rigoroso rispetto delle disposizioni legislative volte alla particolare valorizzazione della "performance individuale" (*quota prevalente del trattamento economico accessorio comunque denominato*) del personale, secondo i diversi livelli di responsabilità di ciascuno, la negoziazione annuale sulle risorse disponibili per il finanziamento degli istituti del trattamento economico accessorio comunque denominato, dovrà garantire un costante equilibrio tra le risorse destinate ad istituti che tendenzialmente si consolidano nel tempo e quelle destinate ai compensi di natura variabile.

ART. 11 Criteri per l'assegnazione del budget ai dirigenti finalizzato all'utilizzo delle risorse decentrate

1. **Con effetto dal 1° gennaio 2013 - e in via sperimentale per anni uno** - l'ammontare complessivo delle risorse decentrate annuali, **costituito anche dalle somme inerenti tutte le indennità (disagio, reperibilità, specifiche responsabilità, turni, ecc...)**, va ripartito fra i singoli direttori d'area/direttore generale/segretario generale, nel rispetto della seguente metodologia:

- **fase A** definizione condivisa con la parte sindacale del limite massimo delle risorse da destinare all'utilizzo di ciascuna tipologia di indennità;
- **fase B** assegnazione del budget ad ogni area in maniera proporzionale al numero di dipendenti, alla categoria economica e al numero delle ore di lavoro;
- **fase C** valutazione delle proposte dei singoli dirigenti nella conferenza dei dirigenti per l'approvazione delle somme da destinare alle indennità;

- fase D decurtazione dai budget assegnati alle singole aree della somma derivante dai progetti approvati dalla conferenza dei dirigenti in maniera proporzionale al budget costituito;
- fase E discussione con la parte sindacale in delegazione trattante delle assegnazioni proposte e condivisione delle scelte
- fase F valutazione del dirigente, in ordine al corretto utilizzo delle risorse assegnate, da parte del nucleo di valutazione.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "P. L...", "M...", "D...", and "R..."]

CAPO IV

CRITERI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI

INDENNITÀ

ART. 12

Disposizioni generali

1. I criteri per l'utilizzazione e la destinazione delle risorse decentrate, come quantificate annualmente, sono quelli di cui alle specifiche discipline dei vari istituti contrattuali, come riportate negli artt. 11 e segg., discipline, queste, che, sostituiscono, **con effetto dal 1° gennaio 2013, ovvero dalla diversa decorrenza prevista per ogni singolo istituto.**

ART. 13

Criteri per l'erogazione dell'indennità di rischio

1. L'indennità "di rischio", di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, rappresenta un particolare compenso economico accessorio che viene riconosciuto al personale che, **in via continuativa - e, quindi, non in via occasionale o sporadica -**, è esposto a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
2. Le fattispecie di rischio rinvenibili presso l'ente sono le seguenti:
 - A) *esposizione a situazioni di rischio connesse ad attività rese in condizioni pericolose per l'integrità personale (strade, ponti, gallerie, protezione civile, servizio autisti, limitatamente - con riferimento a questi ultimi - ai rischi derivanti dalla CONTINUA attività di conduzione di automezzi);*
 - B) *esposizione a situazioni di rischio connesse ad attività rese in condizioni pericolose per la salute personale, come segue:*
 - per sottoposizione a rumore, qualora superi l'intensità di 85 decibel, ovvero a vibrazioni, qualora superino l'intensità di 2,5 metri al secondo quadrato PER MANO-BRACCIO e 0,5 metri al secondo quadrato PER CORPO INTERO;
 - per esposizione a polveri sottili, qualora superino il valore classificato "NON BASSO";
 - per uso continuativo di apparati elettronici idonei al determinare la creazione di campi magnetici ed emissioni elettromagnetiche potenzialmente dannose per la salute, e/o disturbi reversibili dovuti ad un eccesso di fatica a carico dell'apparato visivo (ASTENOPIA), esclusivamente qualora la prestazione lavorativa venga resa per oltre 20 ore settimanali.
3. L'individuazione dei lavoratori sottoposti alle "condizioni organizzative di rischio" viene effettuata dal dirigente competente, nel rispetto dei criteri come risultanti dal presente articolo. Dette condizioni organizzative di rischio vengono monitorate periodicamente dallo stesso dirigente, al fine di informare i responsabili della sicurezza e attribuire o revocare, se del caso, la relativa indennità.
4. L'indennità di €. 30.00, mensili, viene erogata, con cadenza trimestrale, nella sola ipotesi di effettiva esposizione a situazioni di rischio, nel mese, per **almeno 11 giorni lavorativi**. L'indennità di che trattasi **non può essere erogata nei casi di assenza, a qualunque titolo**, del personale (*es. ferie, malattia, maternità, permessi, ecc....*) e **non si cumula con quella di "disagio", di cui al successivo art. 12, se non in presenza di presupposti diversi.**

Mano

[Signature]

[Multiple signatures and initials at the bottom of the page]

ART. 14

Criteri per l'erogazione dell'indennità di disagio

1. Il "disagio" si configura in relazione a condizioni organizzative - non rientranti nella fattispecie del rischio - che presentino una "particolare gravosità", non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono.
2. Trattasi, in particolare, di situazioni lavorative che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, incidono in maniera rilevante, per le tempistiche e le condizioni sostanziali, o temporali, o relazionali, che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale e/o relazionale.
3. Le fattispecie di disagio rinvenibili presso l'ente sono le seguenti:
 - A) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, escluso il turno (es. orario plurisettimanale, orari disagiati svolti anteriormente alle 7,00, ovvero posteriormente alle 20,00);
 - B) esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (ghiaccio, calamità naturali, ecc...);
 - C) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione lavorativa fornita, o modalità di esecuzione della prestazione lavorativa particolarmente gravosa con riferimento al rumore, qualora l'intensità sia compresa fra 80 e 85 decibel, ovvero alle vibrazioni, qualora l'intensità sia compresa fra 2,00 e 2,5 metri al secondo quadrato PER MANO-BRACCIO, nonché 0,3 e 0,5 metri al secondo quadrato PER CORPO INTERO;
 - D) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori complessi con l'utenza esterna, ovvero con l'utenza interna (limitatamente ai servizi di supporto od orizzontali) - attività di sportello di front-office - di particolare intensità, complessità e criticità: numero minimo di accessi mensili degli utenti, interni od esterni, anche tramite e-mail: 500, limitatamente al personale effettivamente adibitovi.

Allo sportello di front-office competono le attività di erogazione delle informazioni di relazione diretta con l'utenza esterna, restando escluso il personale adibito al back office.

Lo sportello, inteso come postazione fisica, va istituito dal dirigente competente - previo parere favorevole rilasciato dalla conferenza dei direttori d'area - tenendo conto delle attività di front-office (esclusivamente qualora superiore a quattro ore giornaliere).
4. L'individuazione dei lavoratori sottoposti alle "condizioni organizzative di disagio" viene effettuata dal dirigente competente, nel rispetto dei criteri come risultanti dal presente articolo. Le condizioni organizzative di disagio vengono monitorate periodicamente dallo stesso dirigente, al fine di informare i responsabili della sicurezza e attribuire o revocare, se del caso, la relativa indennità.
5. **L'indennità, di € 30.00, ovvero € 15,00, mensili, a seconda del più o meno grado di disagio, viene determinato dal dirigente competente, in piena responsabilità e coerenza con gli altri responsabili di struttura dell'ente, ed erogata, agli aventi diritto (dipendenti di cat. A, B e C), con cadenza trimestrale, nella sola ipotesi di effettiva esposizione a situazioni di disagio, nel mese, per almeno 11 giorni lavorativi.**
6. L'indennità di che trattasi **non può essere erogata nei casi di assenza, a qualunque titolo, del personale (es. ferie, malattia, maternità, permessi, ecc....)** e **non si cumula con quella di "rischio", di cui al precedente art. 11, se non in presenza di presupposti diversi.**

ART. 15

Criteri per l'erogazione dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità "maneggio valori", di cui all'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, costituisce un particolare compenso economico accessorio che viene riconosciuto al personale che, **in via diretta e continuativa**, risulti addetto a servizi che comportino la gestione di valori di cassa, onde remunerare l'assunzione di responsabilità che caratterizza l'attività svolta dal suddetto personale.
2. Ai fini di che trattasi, si considerano **"valori"**:
 - a) il denaro;
 - b) i valori bollati;
 - c) i diritti di segreteria;
 - d) i buoni pasto.
3. L'indennità - da liquidarsi con cadenza annuale - compete, limitatamente alle sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al maneggio dei valori di cassa e in modo proporzionato al valore medio mensile di quelli maneggiati, secondo le seguenti fasce:
 - euro 1,55 giornalieri, per un maneggio di valori mensile medio non inferiore ad euro 30.000,00;
 - euro 1,00 per un maneggio di valori mensile medio compreso fra euro 2.501,00 ed euro 29.999,00;
 - euro 0,50 per un maneggio di valori mensile medio non inferiore ad euro 2.500,00.
4. Le condizioni organizzative di maneggio di valori di cassa sono monitorate dal dirigente, al fine di attribuire, ovvero revocare l'indennità economica.

ART. 16

Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di pronta reperibilità

3. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente.
4. Il compenso, da liquidarsi con cadenza trimestrale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.
5. **L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.**

ART. 17

Criteri per l'erogazione dell'indennità di turno

1. La disciplina dell'istituto della "turnazione" è quella rinvenibile nell'art. 22 del CCNL del 14.9.2000.
2. I presupposti che legittimano l'indennità di turno sono i seguenti:
 - orario di servizio giornaliero della struttura operativa in cui si intendono introdurre turni di almeno 10 ore continuative, in tutti i giorni lavorativi della settimana (cinque o sei, secondo la specifica organizzazione del tempo di lavoro adottata dall'ente), senza interruzione alcuna;
 - prestazioni lavorative rese dal personale in turni antimeridiani, pomeridiani ed eventualmente notturni e distribuite in modo equilibrato ed avvicendato fra turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno (questi ultimi non più di 10 nel mese).

3. L'indennità di turno, da liquidarsi con cadenza mensile, va corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno e vale a compensare, **integralmente**, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (*non è possibile, pertanto, l'erogazione di ulteriori compensi correlati alla stessa condizione di lavoro*) e non va erogata per i giorni in cui si sono verificate assenze legittime, a vario titolo (*ferie, congedi, permessi, ecc....*), da parte del lavoratore turnista.

ART. 18

Criteri per l'erogazione dell'indennità professionale del personale docente dei centri di formazione

1. La disciplina dell'indennità professionale del personale docente dei centri di formazione è quella prevista nell'art. 34 del CCNL del 14.9.2000.
2. L'indennità, da liquidarsi con cadenza annuale, è riconosciuta al personale aventine titolo, che svolge attività didattica, in aula o in laboratorio, come segue:
 - a) per una attività didattica fino 200 ore annue: indennità professionale di € 200,00 annui lordi;
 - b) per una attività didattica da 201 fino 400 ore annue: indennità professionale di € 300,00 annui lordi;
 - c) per una attività didattica superiore a 400 ore annue: indennità professionale di € 464,81 annui lordi;

ART. 19

Criteri per l'erogazione del compenso per servizio ordinario notturno, festivo e festivo/notturno

1. Il compenso per servizio ordinario notturno, festivo e festivo/notturno è quello previsto dall'art. 24 del CCNL del 14.9.2000.
2. Detto compenso costituisce specifica forma di tutela in relazione a particolari fattispecie - caratterizzate da modalità temporali di articolazione e distribuzione della prestazione lavorativa, diverse da quelle ordinariamente previste per la generalità dei lavoratori - in ragione della particolare condizione di disagio che ne deriva al dipendente interessato.

ART. 20

Lavoro straordinario - Fattispecie derogatorie del limite massimo individuale annuo

1. Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso, di norma, entro il limite massimo individuale di 180 ore annue, fatte salve le seguenti fattispecie:

a) **PER IL PERSONALE CHE SVOLGE ATTIVITA' DI DIRETTA COLLABORAZIONE CON GLI ORGANI ISTITUZIONALI** (*per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico*):

- autisti di rappresentanza dell'ente

fino ad un massimo di 12 ore settimanali nell'arco temporale di 4 mesi (gennaio-aprile; maggio-agosto; settembre-dicembre (dal tetto massimo vanno escluse le ferie e le assenze a qualunque titolo)

- altro personale

fino ad un massimo di 250 ore annue Individuali

b) **IN PRESENZA DI:**

- si di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario può dar luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione

Fino ad un massimo di 250 ore annue individuali

2. Almeno due volte all'anno (nei mesi di giugno e dicembre), il Servizio 2.1. - Gestione amministrativa delle risorse umane curerà la trasmissione riepilogativa sul lavoro straordinario effettuato dai dipendenti provinciali, con riferimento a ciascuna struttura, alla specifica commissione bilaterale, al fine di consentirne il monitoraggio e la verifica.

ART. 21

Criteri per l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art 17, c. 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999

1. L'indennità per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999 possono essere riconosciute al personale di cat. D (*non incaricato di P.O. o di A.P.*), ovvero al personale di cat. C e, in subordine, nel caso di mansioni superiori formalmente attribuite, anche al personale di categoria B.
2. L'individuazione delle posizioni di lavoro, all'interno dell'ente, che implicano assunzione di "particolari" responsabilità e la loro graduazione sono esclusivamente quelle di cui alle fattispecie sottoriportate:

- "A": PER RESPONSABILITÀ DI PROCEDIMENTO COMPLESSO COMPOSTO DA PIÙ FASI, PREORDINATE ALL'ADOZIONE DI ATTI AMMINISTRATIVI A RILEVANZA ESTERNA, DESTINATI A PRODURRE EFFETTI NELLA SFERA GIURIDICA E/O PATRIMONIALE DEI DESTINATARI, CON ASSUNZIONE DI ELEVATO GRADO DI RESPONSABILITÀ (CIVILE, PENALE ED AMMINISTRATIVA)

fino a punti 10 max.

- "B": PER RESPONSABILITÀ DI ATTIVITÀ COMPLESSE, PREVISTE DA NORMATIVE, IMPLICANTI L'ESERCIZIO DI COMPETENZE ELEVATE O SPECIALISTICHE, CON ASSUNZIONE DI ELEVATO GRADO DI RESPONSABILITÀ (CIVILE, PENALE ED AMMINISTRATIVA)

fino a punti 9 max

- "C": PER RESPONSABILITÀ DI CAPO-UFFICIO, CON ALMENO TRE UNITÀ COORDINATE, OVVERO DI COORDINAMENTO DI ALMENO 3 UNITÀ SOTTOORDINATE:

- con 3 unità
- da 4 a 6 unità
- superiore a 6

*punti 3
punti 4
punti 5*

- "D": PER RESPONSABILITÀ DI ATTIVITÀ SOSTITUTIVA, IN ASSENZA DI RESPONSABILE DELLA STRUTTURA SOVRAORDINATA, O IN ASSENZA DI RESPONSABILE DI ISTRUTTURA DI PARI LIVELLO, PER ALMENO TRE MESI NELL'ARCO DELL'ANNO

punti 1

(fino al max. di punti 4 per mesi 12)

- "E": PER RESPONSABILITÀ DI COORDINAMENTO DI GRUPPI DI LAVORO

punti 1

(fino al max. di punti 2 valutabili nell'anno)

TOTALE PUNTI: 30

3. La "pesatura" della/e responsabilità eventualmente attribuita/e dal dirigente determina la misura dell'indennità, rapportata ad anno, da riconoscere al dipendente, in maniera proporzionale al punteggio ottenuto a partire da punti 3, pari a 500,00 €, fino a 30 punti, pari a 2500,00 €.

4. L'indennità è erogata con cadenza annuale.

5. Le posizioni di lavoro che comportano, all'interno dell'ente, l'assunzione di specifiche responsabilità vengono monitorate periodicamente dal dirigente, al fine di attribuire o revocare, se del caso, la relativa indennità. Di detto monitoraggio deve essere reso edotto il direttore generale e la RSU.

ART. 22

Criteri per l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art 17, c. 2, lett. i), del CCNL dell'1.4.1999

1. L'indennità per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i), del CCNL dell'1.4.1999 possono essere riconosciute al personale di cat. B, C e D *(non incaricato di P.O. o di A.P.)*.
2. L'individuazione delle posizioni di lavoro, all'interno dell'ente, che implicano assunzione delle specifiche responsabilità, di cui al precedente comma 1, sono quelle derivanti:
 - dalla qualifica di responsabile dei tributi ai sensi di legge;
 - dalla qualifica di archivisti informatici;
 - dall'essere addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - dalla qualifica di formatore professionale (esclusivamente qualora, in relazione alla medesima responsabilità, non venga attribuito altro compenso);
 - dall'effettiva responsabilità gestionale, qualificante - per contenuti di prestazione e di risultato - dei dipendenti della protezione civile.
3. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, poi, è fissato nella misura massima individuale annua di €. 300,00 e determinato, a cura del dirigente competente, tenendo conto:
 - dei risultati conseguiti;
 - del periodo di svolgimento delle funzioni o dei compiti;
 - della presenza in servizio del dipendente.

CAPO V

CRITERI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI

VALORIZZAZIONE E MERITO

ART. 23

Principi generali

1. Le politiche di sviluppo del personale sono finalizzate:
 - a) *al riconoscimento dei meriti del personale dipendente;*
 - b) *all'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, evitando automatismi di qualunque genere;*
 - c) *al rispetto del principio di selettività delle valutazioni del personale dipendente, da effettuarsi a cura dei responsabili delle strutture, in funzione dell'attività svolta e sulla base dei risultati conseguiti, nonché delle qualità professionali e culturali possedute.*
2. Gli strumenti atti a premiare il merito e la professionalità sono i seguenti:
 - a) *bonus annuale delle eccellenze;*
 - b) *premio annuale per l'innovazione;*
 - c) *progressioni economiche orizzontali;*
 - d) *progressioni di carriera nel rispetto del vigente regolamento per l'accesso agli impieghi provinciali, approvato con deliberazione G.P. n. 258 del 6.10.2011;*
 - e) *premio collegato al raggiungimento di particolari risultati/obiettivi individuali e/o di gruppo nell'ambito di particolari progetti e/o piani di lavoro (ex produttività individuale e collettiva e progetti-obiettivo/retribuzione di risultato delle P.O. e A.P.), nel rispetto del vigente regolamento disciplinante la materia, approvato con deliberazione G.P. n. 493 del 29.12.2010, come successivamente modificato;*
 - f) *attribuzione di incarichi di responsabilità nel rispetto dell'art. 56, comma 2, lett. b), del vigente regolamento per l'accesso agli impieghi provinciali, approvato con deliberazione G.P. n. 258 del 6.10.2011;*
 - g) *accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale;*
 - h) *premio di efficienza, di cui al successivo art. 27 del presente CCDI.*
3. In relazione alle limitazioni imposte dal D.L. 78/2011, convertito con modificazioni nella L. 122/2011 (art. 9, commi 1 e 2-bis), non vengono, allo stato, disciplinati - per la parte eventualmente rimessa alla relazione sindacale della contrattazione decentrata - gli istituti di cui alle lett. a), b), c) e d), del comma 2 del precedente articolo.
4. Possono trovare, viceversa, applicazione - pur nel rispetto della disciplina regolamentare già adottata dall'ente e di quanto previsto dal presente CCDI - gli altri istituti previsti nel comma 2 che precede nonché le somme derivanti dai piani di razionalizzazione disciplinati dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. n. 98/2011 come meglio specificato nel successivo art. 28.

ART. 24

Finalità dell'utilizzo degli strumenti destinati a finanziare le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione della performance

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, ogni decisione in tema di destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione del personale dipendente, deve trovare una diretta

legittimazione nell'ambito della diffusa pianificazione delle attività in seno alle aree e servizi cui si articola la macrostruttura dell'ente, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG.

2. L'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, nel contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla *"performance organizzativa"*, misurato sulla base dei risultati conseguiti, introducendo una correlazione dinamica tra remunerazione e contenuti delle posizioni di lavoro in termini di responsabilità sostanziali, competenze professionali, contributi partecipativi, profili motivazionali, nonché rischio e disagio delle condizioni di lavoro.
3. Le parti, inoltre, si impegnano affinché la ripartizione e l'utilizzo delle risorse per le politiche del personale avverrà annualmente secondo modalità tali da assicurare:
 - la rispondenza all'obiettivo di miglioramento da promuovere attraverso le risorse stesse;
 - il coinvolgimento di tutto il personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base di sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati raggiunti dall'ente nella sua interezza (correlazione stretta tra "performance organizzativa" e "performance individuale").

ART. 25

Performance individuale

1. Le parti danno atto che per **"performance individuale"** si intende il contributo (*risultato e modalità di raggiungimento del risultato*) che il singolo dipendente apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento, misurabili attraverso dati oggettivi, come individuati dal dirigente competente.
2. Strumento per la valutazione della performance individuale è la scheda, nella quale si valutano le "competenze possedute" ed il fattore "risultati", come da specifico regolamento approvato con deliberazione G.P. n. 493 del 29.12.2010, come successivamente modificato.
3. Le parti danno atto che la scheda suddetta viene applicata, in via sperimentale, con effetto dal 1° gennaio 2011 e potrà essere, eventualmente, rivista al fine del suo eventuale miglioramento, per applicarla – a regime – dall'1.1.2012.
4. Le risorse destinate annualmente alla performance individuale sono quelle risultanti dal presente CCDI.

ART. 26

Performance organizzativa

1. Per **"performance organizzativa"** si intende la somma delle singole performance di servizio/area e dell'impatto generale delle politiche dell'ente sulla soddisfazione dei bisogni dei cittadini e sulla salute dell'organizzazione interna, misurati attraverso indicatori di outcome, indagini di customer-satisfaction e rilevazione del clima aziendale.
2. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa sono quelle risultanti dal relativo CCDI dell'anno di riferimento.
3. L'amministrazione si impegna, nel 2013, ad attivare – in accordo con la parte sindacale – strumenti di performance organizzativa.

ART. 27
Premio di efficienza

1. **Con effetto dal 1° gennaio 2013**, può essere riconosciuto al personale il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2011, nel rispetto della disciplina di dettaglio riportata nei successivi commi.
2. Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'ente, o comunque derivanti da significativi benefici per l'ente, rispetto a prestabiliti trend di partenza, è destinata – nella misura di 2/3 – a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e, per la parte residua, ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione stessa.
3. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, il dirigente competente propone al direttore generale, il quale – sentita la conferenza dei direttori d'area – provvederà a proporre alla Giunta Provinciale la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
 - *l'attività o l'intervento che darà luogo a risparmio;*
 - *la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;*
 - *la quota destinata a premiare il personale coinvolto;*
 - *i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.*
4. Il dirigente valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato utilizzando l'apposita scheda di valutazione.
5. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale, a consuntivo, a cura del medesimo dirigente ed è validato dal Nucleo di Valutazione.
6. Al personale coinvolto verrà corrisposto il premio incentivante in proporzione alla percentuale attribuita.

ART. 28
Utilizzo delle economie aggiuntive derivanti dal piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

1. Le parti si impegnano a dare attuazione, **a partire dall'anno 2013**, all'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito con modificazioni nella legge 111/2011, prevedendo di destinare alla contrattazione integrativa decentrata una quota fino al massimo del 50% delle economie aggiuntive rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, come effettivamente realizzate, finalizzate a premiare la performance dei dipendenti direttamente coinvolti nel processo di razionalizzazione e riqualificazione della spesa.

ART. 29
Fasce di merito

1. Le fasce di merito, di cui agli artt. 19 e 31 del decreto legislativo n. 150/2009, verranno individuate, se necessario, con apposito successivo CCDI, ai soli fini dell'eventuale applicazione dell'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito con modificazioni nella legge 111/2011.

TITOLO III PARTE ECONOMICA

ART. 30

Determinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2011

1. La delegazione trattante prende atto che sono state determinate, per l'anno 2011:
 - le risorse di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 (*stabili*): €. 3.039.814,52, di cui spendibili €. 1.275.710,32;
 - le risorse di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004 (*variabili*): €. 511.717,91 di cui spendibili €. 106.967,54;

come da determinazione n. 3084 del 14.11.2011, come successivamente modificata.

ART. 31

Determinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2012

2. La delegazione trattante prende atto che sono state determinate, per l'anno 2012:
 - le risorse di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 (*stabili*): €. 2.884.253,54, di cui spendibili €. 1.133.564,33;
 - le risorse di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004 (*variabili*): €. 466.421,48 di cui spendibili €. 67.081,60;

come da determinazione n. 957 del 24.4.2012, come successivamente modificata;

ART. 32

Utilizzo delle risorse decentrate anni 2011 e 2012

1. Le parti convengono, di utilizzare le risorse decentrate, previste per gli anni 2011 (a sanatoria) e 2012, come determinate nei precedenti artt. 30 e 31, nell'ambito e nei limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva vigente, nazionale e aziendale, quali strumenti idonei a promuovere:

- a) *il riconoscimento dei meriti del personale dipendente;*
- b) *l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, evitando automatismi di qualunque genere;*
- c) *la selettività delle valutazioni del personale dipendente, da effettuarsi a cura dei responsabili delle strutture, in funzione dell'attività svolta e sulla base dei risultati conseguiti, nonché delle qualità professionali e culturali possedute;*

assicurando, più in generale, l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, l'efficienza e trasparenza dell'attività della Provincia di Pesaro e Urbino.

2. Le risorse decentrate sono destinate a finanziare tutti gli istituti contrattuali e normativi che fanno capo al relativo fondo.
3. Nell'ambito dei criteri suddetti, le parti si danno reciprocamente atto che, nel rigoroso rispetto delle disposizioni legislative volte alla particolare valorizzazione della "performance individuale" (*quota prevalente del trattamento economico accessorio comunque denominato*) del personale dei livelli, ivi

comprendendo il personale titolare di P.O. e A.P., secondo i diversi livelli di responsabilità di ciascuno, la negoziazione annuale sulle risorse disponibili per il finanziamento degli istituti del trattamento economico accessorio comunque denominato, dovrà garantire un costante equilibrio tra le risorse destinate ad istituti che tendenzialmente si consolidano nel tempo e quelle destinate ai compensi di natura variabile:

A) UTILIZZO DELLE RISORSE ANNO 2011

UTILIZZO DELLE RISORSE				2011
PROGRESSIONI ECONOMICHE	RISORSE	STABILI	PROGRESSIONI ECONOMICHE	€ 1.004.239,90
IND. DI DIREZIONE EX 8^	RISORSE	STABILI	IND. DI DIREZIONE EX 8^	€ 6.916,51
RETRIBUZIONE P.O.	RISORSE	STABILI	RETRIBUZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€ 322.689,16
RETRIBUZIONE A.P.	RISORSE	STABILI	RETRIBUZIONE POSIZIONE ALTE PROFESSION.	€ 23.756,95
IND. DI COMPARTO	RISORSE	STABILI	IND. DI COMPARTO	€ 305.406,30
AD PERSONAL EX REGIONALI	RISORSE	STABILI	AD PERSONAM EX REGIONALI	€ 100.255,55
RISULTATO PO			RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€ 70.336,63
RISULTATO A.P.			RISULTATO ALTE PROFESSIONALITA'	€ 3.563,66
IND. RISCHIO			INDENNITA' DI RISCHIO	€ 109.750,52
MANEGGIO VALORI			MANEGGIO VALORI	€ 3.570,15
SPORTELLO			INDENNITA' DI SPORTELLO	€ 27.792,55
DOCENZA			INDENNITA' DI DOCENZA	€ 929,62
REPERIBILITA'			INDENNITA' DI REPERIBILITA' -	€ 83.284,84
TURNO E MAGGIORAZIONI			INDENNITA' DI TURNO - MAGGIORAZIONI	€ 53.958,92
IND. STRUTTURA COORDINAMENTO PROCEDIMENTO			SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 170.342,03
DISAGIO			INDENNITA' DI DISAGIO -	€ 40.711,41
IND FUNZIONE ART. 36			INDENNITA' DI FUNZIONE ART. 36	€ 9.600,00
COMP. INCENTIVANTE IL MERITO ACCERT. VIOLAZIONI			COMPENSO INCENTIVANTE IL MERITO ACCERTAMENTO VIOLAZIONI	€ 16.597,36
PRODUTTIVITA'			PRODUTTIVITA'	€ 792.492,68

PROGETTAZIONE	PROGETTAZIONE	€ 143.263,99
CONVENZIONE ATO	COMPENSI PER CONVENZIONI ATO	€ 5.714,00
CONVENZIONE ENTI PREVIDENTI	CONVENZIONE ENTI PREVIDENTI	€ 588,99
CONVENZIONE CSTPU	EROGAZIONE SERVIZI A FAVORE DI ENTI LOCALI . CONVENZIONE CON IL CSTPU E PROGETTO AI SENSI DELL'ART.43 COMMA 3 LEGGE 449/1997 2010	€ 42.420,00
CONVENZIONE CSTPU	EROGAZIONE SERVIZI A FAVORE DI ENTI LOCALI . CONVENZIONE CON IL CSTPU E PROGETTO AI SENSI DELL'ART.43 COMMA 3 LEGGE 449/1997 2011	€ -
COMP. PROFESS.	COMPENSO PROFESSIONALE AVVOCATO	€ 21.119,68
PREMIO FINE ANNO	PREMIOANNUO DI FINE ESERCIZIO PER DIPENDENTE TRASFERITO DALLE FERROVIE DELLO STATO.	€ 839,83
CONVENZIONE COMUNI	CONVENZIONE COMUNI PER LAVORO STRAORDINARIO	€ 29.623,51
GETTONI COMM.CONCORSO	GETTONI COMMISSIONE CONCORSO PAGATI PER LEGGE	€ 4.621,16
CONVENZIONE	TAR MARCHE	€ 511,30
CONVENZIONE	COMUNE DI COLBORDOLO POSIZIONE	€ 4.066,66
CONVENZIONE	COMUNE DI COLBORDOLO RISULTATO	€ 241,66
CONVENZIONE	COMUNE DI MONTEGRIMANO - CENTRO STORICO	€ -
SPONSORIZZAZIONE	ROTATORIA VAL CESANO	€ -
CONVENZIONE	COMUNE DI SAN LEO	€ 9.905,92

Handwritten signatures and initials on the left margin.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature and the number 1020.

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

CONVENZIONI	COMUNI PER PROT.CIVILE	€ 1.349,50
CONVENZIONE	COMUNE DI MONTEGRIMANO - CA' SECCO.	€ -
		€ 3.410.460,94

B) UTILIZZO DELLE RISORSE ANNO 2012

UTILIZZO

PRESUNTO

2012

RISORSE STABILI GIA' VINCOLATE NON SPENDIBILI, UTILIZZATE PER LE SEGUENTI VOCI:

PROGRESSIONI ECONOMICHE	RISORSE	STABILI	PROGRESSIONI ECONOMICHE A	€ 1.004.239,90
IND. DI DIREZIONE EX 8^	RISORSE	STABILI	IND. DI DIREZIONE EX 8^	€ 6.916,51
RETRIBUZIONE P.O	RISORSE	STABILI	RETRIBUZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€ 309.875,00
RETRIBUZIONE A.P.	RISORSE	STABILI	RETRIBUZIONE POSIZIONI ALTE PROFESS.	€ 23.756,95
IND. DI COMPARTO	RISORSE	STABILI	IND. DI COMPARTO	€ 305.406,30
PREMIO FINE ESERCIZIO	RISORSE	STABILI	PREMIO FINE ESERCIZIO PASSETTI.	€ 239,00
AD PERSONAL EX REGIONALI	RISORSE	STABILI	AD PERSONAM EX REGIONALI	€ 100.255,55
TOTALE SOMME VINCOLATE PARTE SATBILE				€ 1.750.689,21

RISORSE VARIABILI NON SPENDIBILI PERCHE' VINCOLATE AL SEGUENTE UTILIZZO:

ALTE PROFESSIONALITA'	SOMME VINCOLATE ALLE ALTE PROFESSIONALITA'-RISULTATO CHE E' NELL'UTILIZZO 4686,85	€ 15.958,40
-----------------------	---	-------------

ART .15 COMMA 1 LETTERA K CCNL 1/4/99	LEGGE MERLONI	€ 180.000,00
ART .15 COMMA 1 LETTERA K CCNL 1/4/99	COMPENSO PROFESSIONALE AVVOCATO	€ 40.000,00
ART .15 COMMA 1 LETTERA K CCNL 1/4/99	GETTONI COMMISSIONI PAGATI PER LEGGE	€ 5.000,00
ART .15 COMMA 1 LETTERA D CCNL 1/4/99	CONVENZIONE ATO	€ 5.714,00
ART .15 COMMA 1 LETTERA D CCNL 1/4/99	CONVENZIONE ENTI PREVIDENTI	€ 588,99
ART .15 COMMA 1 LETTERA D CCNL 1/4/99	CONVENZIONE COMUNE DI MONTEGRIMANO-CENTRO STORICO	€ 34.500,00
ART .15 COMMA 1 LETTERA D CCNL 1/4/99	CONVENZIONE COMUNE DI MONTEGRIMANO-CA' SECCO.	€ 12.088,00
ART .15 COMMA 1 LETTERA D CCNL 1/4/99	SPONSORIZZAZIONI ROTATORIA VAL CESANO	€ 1.457,00
ART .15 COMMA 1 LETTERA D CCNL 1/4/99	EROGAZIONE SERVIZI IN CONVENZIONE CON IL CSTPU 2011 PAGATO NEL 2012	€ 68.380,00
ART .15 COMMA 1 LETTERA D CCNL 1/4/99	RISULTATO 2011 DA CONVENZIONE PRIMAVERA.COMUNE DI COLBORDOLO	€ 966,64
ART .15 COMMA 1 LETTERA D CCNL 1/4/99	CONVENZIONE ALTRI COMUNI CON TARIFFA LAVORO STRAORDINARIO	€ 30.000,00
	TOTALE RISORSE VINCOLATE PARTE VARIABILE	€ 394.653,03

RESIDUO UTILIZZABILE				PRESUNTO
				2012
RISULTATO PO			RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€ 67.242,00
RISULTATO AP			RISULTATO ALTE PROFESSIONALITA'	€ 4.686,85
IND.RISCHIO			INDENNITA' DI RISCHIO	€ 109.750,52
MANEGGIO VALORI			MANEGGIO VALORI	€ 3.570,15

SPORTELLLO		INDENNITA' DI SPORTELLLO	€ 27.792,55
DOCENZA		INDENNITA' DI DOCENZA	€ 929,62
REPERIBILITA'		INDENNITA' DI REPERIBILITA' -	€ 83.284,84
TURNNO		INDENNITA' DI TURNO - MAGGIORAZIONI	€ 53.958,92
SPECIFICHE RESPONSABILITA'		STRUTTURA-COORDINAMENTO-PROCEDIMENTO	€ 170.342,03
DISAGIO		INDENNITA' DI DISAGIO -	€ 40.711,41
IND FUNZIONE ART. 36		INDENNITA' DI FUNZIONE ART. 36	€ 9.600,00
PRODUTTIVITA'		PRODUTTIVITA'	€ 641.230,44
TOTALE UTILIZZO PRESUNTO			€ 1.213.099,33
TOTALE UTILIZZO			€ 3.358.441,57

ART. 33
Clausola di garanzia

1. Le parti si impegnano, per il 2012, a destinare al finanziamento dell'istituto della cosiddetta "produttività" per il personale dei livelli eventuali economie che verranno accertate a consuntivo.

ART. 34
Determinazione e utilizzo delle risorse destinate al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario

1. La delegazione trattante prende atto che, con determinazioni n. 963 del 5.4.2011 e n. 519 dell' 8.3.2012, il dirigente del Servizio 2.1 – Gestione amministrativa delle risorse umane -, ha determinato, rispettivamente gli anni 2011 e 2012, le risorse necessarie al finanziamento del compenso per prestazioni di lavoro straordinario espletabile dai dipendenti in €. 243.621,44 per il 2011 e 231.154,23 per il 2012.
2. Le risorse di che trattasi vengono utilizzate dai singoli dirigenti nel rispetto delle direttive fornite dal direttore generale ai singoli dirigenti.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "Ward", "P. de", "ch", "H", "S", "W", "E", "D", "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J", "K", "L", "M", "N", "O", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z", "AA", "BB", "CC", "DD", "EE", "FF", "GG", "HH", "II", "JJ", "KK", "LL", "MM", "NN", "OO", "PP", "QQ", "RR", "SS", "TT", "UU", "VV", "WW", "XX", "YY", "ZZ", "AAA", "BBB", "CCC", "DDD", "EEE", "FFF", "GGG", "HHH", "III", "JJJ", "KKK", "LLL", "MMM", "NNN", "OOO", "PPP", "QQQ", "RRR", "SSS", "TTT", "UUU", "VVV", "WWW", "XXX", "YYY", "ZZZ", "AAA", "BBB", "CCC", "DDD", "EEE", "FFF", "GGG", "HHH", "III", "JJJ", "KKK", "LLL", "MMM", "NNN", "OOO", "PPP", "QQQ", "RRR", "SSS", "TTT", "UUU", "VVV", "WWW", "XXX", "YYY", "ZZZ"]

TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

ART. 35

COSTITUZIONE DEL FONDO DESTINATO A FINALITA' ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI DEL PERSONALE DI VIGILANZA

1. A parziale modifica dell'art. 22, commi 2 e 3, del CCDI anno 2003, sottoscritto il 18 dicembre 2003, le parti convengono di costituire il fondo destinato a finalità assistenziali e previdenziali in favore del personale di vigilanza, in conformità a quanto disposto dall'art. 208, commi 2 e 4, del D.Lgs. 285/1992.
2. Il contributo che l'amministrazione si impegna a versare al fondo, successivamente all'approvazione del bilancio preventivo, è fissato nella misura del 10% degli introiti derivanti dalle sanzioni al codice della strada. Lo stesso verrà ripartito fra gli addetti alla vigilanza provinciale, aventi rapporto di lavoro a tempo indeterminato - per ogni vigile provinciale a tempo indeterminato.
3. Le parti si impegnano a istituire, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI, l'organismo per la gestione del fondo previsto dall'art. 17 del CCNL del 22.1.2004.

ART. 36

NORME ABROGATE

1. Sono abrogate tutte le disposizioni in contrasto con il presente CCDI.

ART. 37

CONFERMA NORME PRECEDENTI

1. Restano in vigore i precedenti accordi decentrati, per la parte non espressamente modificata con il presente CCDI.
2. Sono disapplicate, **con effetto dal 1° gennaio 2013, ovvero dal giorno precedente la data cui le nuove disposizioni entrano in vigore**, tutte le norme contenute in precedenti CCCCDDII, ovvero regolamenti aziendali, qualora in contrasto con quelle contenute nel presente contratto.
3. Qualora non venga sottoscritto, entro il 31.12.2012, il CCDI relativo all'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2013, fino al giorno precedente a quello di sottoscrizione del nuovo CCDI, sono provvisoriamente destinati, per l'anno 2013:
 - a) al finanziamento per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività: 1.120.750,17, e cioè lo stesso ammontare delle risorse finanziarie aventi carattere di certezza, stabilità e continuità stabilite per l'anno 2012, fatte salve le decurtazioni previste per legge o contratto;
 - b) al finanziamento del lavoro straordinario: € 231.154,23, e cioè lo stesso ammontare previsto per detto istituto per l'anno 2012.
4. La delegazione trattante di parte pubblica si riserva di apportare modifiche al presente CCDI, **per la parte normativa**, qualora intervengano, nel periodo: 2012/2013, nuove

disposizioni, legislative e/o contrattuali che riguardino istituti o materie disciplinate nel presente CCDI ed in contrasto con le norme ivi previste.

ART. 38

Sottoscrizione definitiva del CCDI

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo viene sottoscritto tra le parti a seguito di rilascio, da parte della Giunta Provinciale nella seduta del 27.12.2012 dell'autorizzazione a provvedervi.
2. Gli effetti del CCDI decorreranno dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del CCDI, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista nel citato contratto.
3. Il contratto collettivo decentrato integrativo verrà inviato, in copia, unitamente alla relazione tecnica ed illustrativa, entro i successivi cinque giorni dalla sua sottoscrizione, all'ARAN ed al CNEL.

A) La parte pubblica:

Il Direttore Generale
Marco Domenicucci

Il Segretario Generale
Rita Benini

B) La parte sindacale:

a) i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.):

- Cordella Roberto
- Nucci Flavio
- Menchetti Massimo
- Salvi Ugo
- Tulipani Marina
- Perugini Cinzia
- Vichi Alfeo
- Formica Luca
- Guastamacchia Gioacchino
- Caramel Simone
- Pensalfini Marco
- Smerilli Bibiana
- Borgogelli Luigi
- Scardino Grazia Rosaria
- Pucci Ignazio

b) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- C.G.I.L. FP – Rossini Roberto
- C.I.S.L. FPS – Pedaletti Patrizia
- U.I.L. FPL - Biagiotti Laura
- DICCAP – Dipartimento enti locali camere di commercio – polizia municipale - Cesarino Gabriele Paci
- C.S.A. – Santi Chillemi

