



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNI 2013-2015

In data **8 agosto 2014**, alle ore 10.30, presso la sede della Camera di Commercio di Frosinone, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica, nella persona del Segretario Generale Dr Federico Sisti



e la delegazione di parte sindacale costituita da:

RSU Giuseppe Masetti

RSU Mauro Lorenzini

RSU Manlio Lucchesi

RSU Donato De Leo

FP CGIL Benedetta Lovati

FP CISL Paolo Maffei

UIL FPL Paolo De Leo

CSA Giuseppe Masetti

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Decentrato Integrativo, relativo a tutto il personale dipendente dell'Ente, per il triennio 2013-2015.

Allegato deliberazione n. 85 della seduta di Giunta camerale del 5 agosto 2014



Camera di Commercio
Pinerolo

***CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNI 2013 - 2015***

INDICE GENERALE

Art. 1	Composizione della delegazione trattante	pag. 03
Art. 2	Campo di applicazione	pag. 03
Art. 3	Vigenza del contratto	pag. 03
Art. 4	Sottoscrizione ed efficacia del contratto	pag. 03
Art. 5	Regolamentazione del diritto di sciopero	pag. 03
Art. 6	Diritti e libertà sindacali	pag. 04
Art. 7	Relazioni sindacali	pag. 04
Art. 8	Contrattazione	pag. 04
Art. 9	Interpretazione autentica di clausole contrattuali	pag. 04
Art. 10	Mobilità interna	pag. 05
Art. 11	Programma di formazione del personale	pag. 05
Art. 12	Pari opportunità	pag. 05
Art. 13	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	pag. 05
Art. 14	Regolamentazione del lavoro ordinario, del lavoro straordinario, della banca delle ore, della flessibilità delle azioni e del telelavoro: rinvio	pag. 06
Art. 15	Banca delle ore	pag. 06
Art. 16	Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili	pag. 06
Art. 17	Criteri generali delle metodologie di valutazione	pag. 07
Art. 18	Criteri generali delle progressioni economiche dei dipendenti	pag. 07
Art. 19	Regime transitorio per l'anno 2013	pag. 07
Art. 20	Compensi per attività disagiate	pag. 07
Art. 21	Compensi per rischio	pag. 08
Art. 22	Compensi per maneggio valori	pag. 08
Art. 23	Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art.17, lett.f) del CCNL dell'1.4.99	pag. 08
Art. 24	Compensi per le responsabilità indicate nell'art.36, 2° comma, del CCNL del 22.1.2004	pag. 08
Art. 25	Clausola di salvaguardia	pag. 08
Art. 26	Norma finale	pag. 09

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
Ex CCNL 2006 – 2009 IN RELAZIONE AL D.LGS. N. 150/2009

ART.1

Composizione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante è composta:
 - per la parte pubblica, dal Segretario Generale
 - per la parte sindacale, dalla R.S.U. e dai Rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto, CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA.

ART.2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.

ART.3

Vigenza del contratto

1. Il presente contratto decentrato integrativo ha valenza per il triennio 2013-2015, per le parti ad esso delegate dalla legge o dai contratti collettivi nazionali vigenti.
2. In caso di sopravvenuta sottoscrizione del nuovo CCNL nel periodo di validità del presente contratto, ovvero di novità normative derogabili da previsioni di carattere contrattuale riguardanti materie del CDI, le parti riaprono il confronto per la validità delle clausole contrattuali concordate nel presente contratto o per stipularne uno nuovo.
3. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
4. Il presente contratto decentrato integrativo resta valido fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL. Le parti, con cadenza semestrale, verificano in apposite riunioni la corretta e tempestiva applicazione degli Istituti previsti dal presente contratto.

ART.4

Sottoscrizione ed efficacia del contratto

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato viene sottoscritto dalle parti: la RSU, i rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, i componenti della delegazione trattante in rappresentanza dell'Ente.
2. La sottoscrizione definitiva avviene previo controllo positivo sulla compatibilità dei costi, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ed autorizzazione della Giunta camerale.

ART.5

Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Secondo quanto contenuto nell'accordo di cui al CCNL del 6 luglio 1995, in caso di sciopero, onde garantire il corretto svolgimento dello stesso ed assicurare i servizi essenziali curando la presenza di contingenti minimi di personale,;
 - a) i responsabili delle unità funzionali individuano il personale da includere nel contingente minimo, attuando, se possibile, criteri di rotazione;
 - b) della individuazione viene data tempestiva comunicazione agli interessati; il personale individuato ha diritto di chiedere, entro il giorno precedente lo sciopero, la propria sostituzione, nel caso abbia intenzione di aderire alla manifestazione di protesta;
 - c) durante il periodo di sciopero non può essere assegnato lavoro straordinario;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero a livello decentrato, ne danno comunicazione all'Amministrazione, con il preavviso previsto dalla normativa in materia, precisando la durata e le forme dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero, le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto, ne danno tempestiva comunicazione all'Amministrazione ed al personale.
2. Per quanto non previsto, si applica il CCNL del 6 luglio 1995 citato, e la Legge 146/90.

Polignone

G. Rose

ART.6

Diritti e libertà sindacali

1. In ordine ai permessi sindacali, si fa riferimento a quanto previsto dalla Legge n.300 del 1970, e dall'CCNQ del 17 ottobre 2013 ed eventuali successive modificazioni ed integrazioni.
2. Per quanto concerne le assemblee del personale, si concorda che:
 - a) nel rispetto del limite massimo consentito di 12 ore pro capite, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del contratto collettivo nazionale possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, con preavviso di almeno tre giorni, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che può interessare la generalità dei dipendenti, o singole unità operative o dipendenti appartenenti a specifiche categorie o profili professionali. Per ragioni di carattere straordinario, tale termine è ridotto ad un solo giorno di preavviso;
 - b) l'Amministrazione fornisce idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c) si richiamano le lettere "a) e b)" del precedente articolo 5, per ciò che attiene le procedure volte a garantire il funzionamento dei servizi essenziali;
 - d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario anche al raggiungimento della sede presso cui si svolge l'assemblea medesima, fermo restando quanto previsto nella lettera precedente.

ART.7

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è definito dalla vigente normativa introdotta dal D.lgs. 150/2009 che, modificando il 1° comma dell'art. 9 del D.lgs. n. 165/2001, rinvia, per la relativa disciplina, ai CC.CC.NN.L. che verranno sottoscritti.
2. L'Amministrazione si impegna a fornire tempestivamente le informazioni di interesse generale riguardanti l'organizzazione degli uffici e dei servizi, le dotazioni organiche, la gestione complessiva delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione.
3. Nei 10 giorni successivi all'informazione, le parti possono attivare un tavolo di confronto sulle questioni oggetto della informazione, con richiesta scritta e motivata.
4. Gli accordi ed i verbali delle riunioni verranno forniti in copia dopo la sottoscrizione a tutti i soggetti sindacali.
5. I componenti della RSU e le OO.SS. rappresentative hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e di lavoro.
6. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL possono essere diffusi utilizzando anche la posta elettronica assegnati ed autorizzati dall'Ente.

ART.8

Contrattazione

1. L'istituto della contrattazione è disciplinato dal richiamato articolo 9 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 36 del D.lgs. n. 150/2009.
2. Nel caso previsto dall'art.3, 3°c. del presente contratto, la contrattazione verrà attivata a richiesta scritta di una delle parti. Durante la contrattazione, e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali, né a procedere ad azioni dirette.
3. Le parti che non hanno partecipato ad una o più riunioni successive alla prima, dovranno essere convocate per la successiva riunione mediante comunicazioni scritte, effettuate almeno 3 giorni prima della riunione. In difetto, la parte che non ha goduto del preavviso di 3 giorni, ha facoltà di chiedere il rinvio della riunione medesima. Per le altre parti, invece, è sufficiente l'autoconvocazione, effettuata nel corso della riunione.

ART.9

Interpretazione autentica di clausole contrattuali

1. Qualora emergessero controversie sull'interpretazione di clausole del presente contratto, la parte interessata potrà chiedere, per iscritto e con lettera raccomandata, un incontro alle altre parti firmatarie del contratto medesimo, inviando, contestualmente, una descrizione sintetica della questione.

Leppo

G. Alessi

2. L'incontro verrà fissato entro 30 giorni dalla data di ricezione della richiesta. Il verbale con l'eventuale definizione consensuale della clausola controversa interpretata, integrerà il presente contratto.
3. Fermo restando quanto previsto dalle norme vigenti in materia di esercizio del diritto di sciopero, allo scopo di prevenire e comporre conflitti che dovessero nascere all'interno dell'Ente, le parti convengono che eventuali iniziative di sciopero dovranno essere precedute da un incontro, preordinato ad un tentativo di accordo, su impulso di parte, da svolgersi entro 5 giorni lavorativi dalla richiesta. In tale evenienza, l'Amministrazione sospenderà l'adozione di iniziative riguardanti la materia oggetto del conflitto.

ART.10

Mobilità interna

1. Le parti concordano nel porre in essere azioni che favoriscano la mobilità interna dei dipendenti, al fine di consentire la completa maturazione professionale degli stessi.

ART.11

Programma di formazione del personale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, la riqualificazione, la qualificazione e la socializzazione del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e sulla base delle risorse finanziarie disponibili.
2. La formazione del personale è un processo che prevede: l'analisi dei fabbisogni formativi, la progettazione conseguente, la realizzazione dei corsi, la valutazione dei risultati ed il trasferimento degli apprendimenti.
3. La formazione deve garantire un percorso dinamico che consenta di sperimentare quanto appreso e di generare e sostenere la crescita del personale della Camera di Commercio. In particolare, per il Personale operativo, deve permettere di gestire in maniera più autonoma e completa il ruolo professionale e le relazioni interpersonali, sia interne che esterne; per i Responsabili, sviluppare le fondamentali competenze gestionali.
4. Per le finalità esposte, viene riconosciuto a tutto il personale, cui si applica il presente contratto, il diritto alla formazione. Tale diritto rientra, pertanto, nella sfera di disponibilità dei singoli lavoratori, al contrario dei processi di aggiornamento professionale e/o addestramento, cui sono invece tenuti i dipendenti per garantire il livello della propria prestazione lavorativa. In funzione della soggettività del diritto, la formazione svolta non costituisce elemento di valutazione annuale della qualità della prestazione.
5. La programmazione della attività sarà strutturata, di norma, nell'ambito della normale articolazione dell'orario di servizio. Eventuali ore di straordinario legate alla attività di formazione, rientreranno, comunque, nel limite individuale annuo di 120 ore.

ART.12

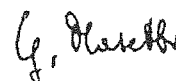
Pari opportunità

1. L'Amministrazione si impegna a valorizzare l'azione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", di cui all'art. 57 del D.lgs. n. 165/2001, nella formula vigente.

Art 13

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione dà completa e tempestiva applicazione al T.U. n. 81/2008 e successive modificazioni.
2. In coerenza con la disciplina contenuta nella predetta normativa, i Dirigenti, di concerto con l'RSSP e previo apposito corso, provvedono alla designazione degli addetti alla gestione delle emergenze, lotta antincendio e pronto soccorso. L'Amministrazione si avvale di preposti al fine di sovrintendere all'attuazione delle norme e delle procedure interne finalizzate alla salute e sicurezza dei lavoratori.
3. L'Amministrazione, inoltre, cura la formazione continua dei dipendenti in materia di prevenzione e sicurezza, avvalendosi e dei rappresentanti dei lavoratori nel processo di valutazione e miglioramento dell'igiene e della sicurezza del lavoro. I componenti della RLS svolgono i compiti previsti dalla normativa in orario di lavoro. Gli stessi, restano in carica sino alla nomina dei successori.
4. L'Amministrazione si impegna a garantire la piena funzionalità dei dipendenti diversamente abili.
5. A norma della richiamata disciplina, redige la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e ne dà informazione al CUG, alle OO.SS. e alla RSU.



ART. 14

Regolamentazione del lavoro ordinario, del lavoro straordinario, della banca delle ore, della flessibilità, delle azioni e del telelavoro; rinvio.

1. L'Amministrazione si impegna, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio, a cercare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la realizzazione della prestazione lavorativa con le esigenze della famiglia e della persona.
2. A tal fine, le parti convengono di rinviare ad apposita regolamentazione – da approvarsi nel più breve termine possibile - la sistematizzazione degli Istituti del lavoro ordinario, lavoro straordinario, banca delle ore, flessibilità e telelavoro, per le parti non oggetto di disciplina generale, in funzione del temperamento delle esigenze del personale con quelle organizzative e di gestione e con la pianificazione dell'Ente.

ART. 15

Banca delle ore

1. La banca delle ore, istituita ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14/9/2000, prevede un conto individuale per ciascun lavoratore, al fine di consentire la fruizione di permessi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario effettuate.
2. La richiesta di attivazione della banca delle ore e l'eventuale disdetta, devono essere effettuate per iscritto almeno 30 giorni prima dell'attivazione o della disdetta del conto individuale.
3. In tale conto confluiscono, su richiesta scritta del dipendente, le ore di lavoro straordinario – debitamente autorizzate – nei limiti stabiliti di 120 ore annue, da utilizzarsi entro l'anno solare successivo a quello di maturazione e che danno diritto alle maggiorazioni che verranno liquidate il mese successivo all'effettuazione della prestazione lavorativa.
4. Le ore accantonate entro l'anno solare possono essere richieste da ciascun lavoratore come retribuzione o come permesso compensativo.
5. La retribuzione eventualmente richiesta verrà pagata con la mensilità di febbraio di ciascun anno, nella misura della differenza tra la maggiorazione percepita e la retribuzione oraria del lavoro straordinario.
6. L'utilizzo come permesso compensativo, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere preventivamente autorizzato in funzione delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

ART.16

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili

1. L'Amministrazione provvede ad informare OO.SS. e R.S.U. circa l'entità delle risorse decentrate stabili e variabili in sede di riunione della delegazione trattante, oltreché tramite comunicazione telematica.
2. Si conferma la disciplina dell'art. 17 del CCNL dell'1/4/1999, sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento che andranno portate in aumento delle risorse decentrate per l'anno successivo.
3. Negli anni cui si riferisce il presente contratto, verrà annualmente messo a disposizione della produttività il 50% degli eventuali risparmi certificati derivanti da processi di riorganizzazione e/o razionalizzazione del lavoro e dei servizi resi, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 24/1/04 e dell'art. 16, commi 4 e 5 del D.L.98/2011. Le parti concordano di affrontare in apposito tavolo di confronto i contenuti relativi ai piani di razionalizzazione e l'entità delle somme risparmiate.
4. Al fine di permettere la consapevole gestione delle risorse annuali, l'Amministrazione si impegna a fornire alle OO.SS. ed alla RSU la deliberazione di costituzione definitiva del fondo contenente la descrizione analitica delle diverse fonti di finanziamento con voci aggregate coerentemente a quanto previsto dall'art. 15 del CCNL 1/4/99, integrato dall'art. 4 del CCNL 2000-2001 e dall'art. 54 del CCNL 14/9/2000, prospetti riepilogativi aggregati della spesa nell'anno di riferimento, distinti per Servizio, prospetti riepilogativi aggregati della spesa, distinti per profilo professionale, nonché un prospetto riepilogativo degli eventuali residui.



ART.17

Criteria generali della metodologia di valutazione

1. I criteri generali di valutazione devono essere comunicati ai dipendenti all'inizio dell'anno e prima dell'assegnazione degli obiettivi, al fine di sviluppare una sempre maggiore consapevolezza da parte del "valutato" delle modalità generali di rilevazione delle proprie prestazioni di lavoro e della quantificazione della "produttività annuale".
2. Le parti, pertanto, con il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, strutturato in coerenza con il Ciclo della performance di cui al D.lgs. n. 150/2009, perseguono lo scopo di rafforzare le politiche di sviluppo del personale, di costituire una forte spinta motivazionale e garantire riconoscimenti economici adeguati ai diversi livelli di raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascun dipendente, correlando i compensi per la produttività all'effettivo incremento della produttività, all'oggettivo miglioramento nel livello di qualità dei servizi resi ed allo sviluppo delle competenze professionali con maggior grado di autonomia e di responsabilità dei dipendenti, nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi annualmente contenuti nel Piano della performance.
3. I criteri generali della valutazione delle prestazioni dovranno:
 - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali
 - promuovere un proficuo confronto "valutatore-valutato", in ordine al rapporto tra prestazione chiesta e prestazione resa
 - rendere consapevoli i collaboratori della propria valutazione professionale al fine di consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'Ente e fornire opportunità di crescita individuale
 - evidenziare eventuali esigenze formative
 - contribuire al miglioramento del livello di comunicazione interna
 - valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate
 - promuovere il continuo aggiornamento della cultura organizzativa.

ART.18


Criteria generali delle progressioni economiche dei dipendenti

1. La progressione economica dei dipendenti avviene mediante procedure selettive, sulla base di quanto previsto dall'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal presente contratto integrativo e nei limiti delle risorse disponibili.
2. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 9 del CCNL 2006 - 2009, ai fini della progressione economica il lavoratore deve essere in possesso, oltre ai requisiti specifici, anche del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, pari a 24 mesi effettivi.
3. Si rinvia ad uno specifico accordo la definizione dei criteri di assegnazione delle progressioni economiche.

FATTISPECIE, CRITERI E VALORI PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE RESPONSABILITA'

ART.19

Regime transitorio per l'anno 2013

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2013, le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse e della produttività sono soggette alla medesima disciplina contrattuale comunque vigente nell'anno 2013 medesimo. Pertanto, resta confermata la disciplina degli artt. 19, 20, 21, 22 e 23 del CDI 2006-2009, sottoscritto il 27/5/2010. 
2. A far data dal 1° gennaio 2014, cessa l'applicabilità del predetto articolato contrattuale e si applicano le norme del presente contratto.

ART.20

Attività disagiate

1. Contenuto delle prestazioni lavorative: attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali vengono condotte, ovvero che siano caratterizzate da una oggettiva

differenziazione in termini di tempo o di luogo rispetto a quelle normalmente svolte dal restante personale, o, ancora, siano caratterizzate da diverse condizioni oggettive di svolgimento.

2. Le Parti, tenuto conto dell'attuale strutturazione dell'organizzazione del lavoro e del contenuto delle prestazioni lavorative prestate dal personale, ritengono di non individuare attività da considerarsi "disagiate" ai sensi del precedente comma.

ART.21

Compensi per rischio

1. Contenuto delle prestazioni lavorative: prestazioni che comportino l'esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.
2. Importo del compenso: € 30,00 mensili, per i soli giorni di effettiva esposizione al rischio.

ART.22

Compensi per maneggio valori

1. Contenuto delle prestazioni lavorative: maneggio di valori di cassa.
2. Importo del compenso: € 1,55 giornalieri, per le sole giornate di effettivo maneggio dei valori di cassa.

ART.23

Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art.17, lett. f) del CCNL dell'1.4.99

1. Contenuto delle prestazioni lavorative e importo del compenso annuale, a decorrere dall'1.1.2014:
 - a. responsabilità di servizio: € 2.500;
 - b. responsabilità di unità funzionale: € 2.300
 - c. responsabilità del provveditorato: € 2.300
 - d. incarico di economo: € 1.900
 - e. gestione dati sensibili: € 1.900
 - f. responsabilità di procedimento: € 1.900
 - g. assistenza Organi Istituzionali: € 1.900
 - h. attività ispettive dell'ufficio metrico: € 1.900
 - i. responsabilità per attività istruttoria complessa: € 1.900
 - j. responsabilità per attività istruttoria semplice: € 1.600
 - k. responsabilità per inserimento/controllo dati: € 1.000.
2. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente C.D.I., e, comunque, entro il 31 gennaio di ciascun anno solare, con provvedimento del Segretario Generale, viene individuato per ciascun dipendente il contenuto della prestazione lavorativa eventualmente svolta tra quelle precedentemente indicate, ai fini dell'assegnazione del relativo compenso.
3. I compensi previsti alle lettere precedenti escludono il diritto al pagamento di ulteriori indennità connesse all'espletamento di prestazioni lavorative già rientranti nella responsabilità principale, ad esclusione di quelle riconosciute dai Contratti collettivi nazionali.
4. Può essere corrisposto un solo compenso previsto per specifiche responsabilità.

ART.24

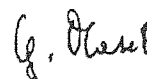
Compensi per le responsabilità indicate nell'art.36, 2° comma, del CCNL del 22.1.2004

1. Contenuto delle prestazioni lavorative: responsabilità formalmente assegnata dell'archivio informatico dell'Ente, dell'U.R.P. e formatori professionali.
2. Importo del compenso: € 300,00 annui, indipendentemente dai giorni di effettiva presenza.

ART.25

Clausola di salvaguardia

1. I compensi di cui all'art. 23 saranno liquidati, in due soluzioni. La prima rata, sarà corrisposta con il pagamento dello stipendio del mese di Luglio. Il saldo, verrà liquidato solo dopo l'avvenuto accertamento dell'esistenza delle necessarie risorse nella parte variabile del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22 gennaio 2004, verificata l'assegnazione in misura prevalente ai compensi per la produttività del medesimo anno di riferimento. La costituzione definitiva del Fondo dovrà avvenire, di norma, entro il mese di Febbraio dell'anno successivo e l'erogazione a saldo dovrà essere corrisposta con il pagamento dello stipendio del mese successivo. Solo in casi eccezionali l'Amministrazione potrà concordare con le OO SS. e la RSU una tempistica diversa.



2. Qualora in sede di seconda liquidazione di tali compensi emerga l'insufficiente disponibilità di risorse, l'erogazione delle stesse sarà sospesa e le Parti definiranno l'ammontare delle riduzioni da effettuarsi secondo quanto appresso specificato:

a) Nel caso in cui il valore totale delle risorse di parte variabile (fondo parte variabile + risorse di parte stabile non utilizzate, non tenendo conto dei residui di competenza dell'anno di riferimento) sia pari o superiore ad € 117.000,00, il saldo dei compensi per le specifiche responsabilità sarà corrisposto pro quota agli interessati sino ad esaurimento delle risorse disponibili e verificata l'assegnazione in misura prevalente ai compensi per la produttività nel medesimo anno di riferimento;

b) Nel caso in cui il valore totale delle risorse di parte variabile (fondo parte variabile + risorse di parte stabile non utilizzate, non tenendo conto dei residui di competenza dell'anno di riferimento) sia inferiore ad € 117.000,00, le Parti stabiliscono sin da ora che il valore della quota mancante verrà decurtato con equa proporzione tra l'ammontare del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato delle PP.OO. e l'ammontare delle Risorse di parte variabile. Per la liquidazione delle indennità di cui all'art. 23 del presente contratto si applicherà il sistema indicato alla lettera a).

In caso di tali disposizioni, l'Amministrazione inserirà nei nuovi contratti individuali delle Posizioni Organizzative la clausola sub b) del presente CDI e/o successive modificazioni. Nelle more dell'assegnazione di nuove Posizioni organizzative o di rinnovo di quelle assegnate, vigenti gli attuali contratti individuali già stipulati con i titolari di PP.OO., verranno operate le sole riduzioni previste dalla clausola b).

4. Al fine di evitare situazioni di insufficienza delle Risorse decentrate, sarà compito ed impegno dell'Amministrazione programmare adeguatamente l'assegnazione dei compiti e delle funzioni che comportano l'erogazione di compensi, ovvero provvedere all'adeguamento delle stesse attraverso l'individuazione di ulteriori disponibilità integrative finalizzate a finanziare specifiche attività programmate. Le Parti si incontreranno a inizio di anno ed in sede di prima liquidazione nel mese di luglio, per verificare lo stato di applicazione del presente contratto, prevedendo l'eventuale adeguamento delle risorse anche attraverso l'individuazione di risparmi di gestione.

5. Le Parti ribadiscono la volontà contenuta nell'accordo del 21/2/2006, di stabilizzare annualmente € 30.000,00 delle economie derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario indicate dall'art. 15, comma 1, lettera m) del CCNL 01/04/99, per garantire il parziale finanziamento del Fondo per le Progressioni economiche orizzontali dei dipendenti, in parte stabile, mediante corrispondente riduzione delle ore di lavoro straordinario teoriche pro-capite e la stabilizzazione delle suddette economie.

ART.26

Norma finale

1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto, si fa riferimento alla legislazione di settore, ai Contratti Collettivi Nazionali vigenti, nonché ai precedenti Contratti Decentrati Integrativi, nelle parti non modificate, ove non in contrasto con la vigente normativa.

11/2/2014

La delegazione di parte pubblica

Il Delegato Generale

La delegazione di parte sindacale

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

CISL FT

R.S.U. Domenico Yano

CGIL FP Beatrice Corbelli

CISL FP Paolo Rossi

UIL FP MM

CSA Giuseppe Maselli

Proposta di modifica - CSA N. 1

Proposta di modifica

È considerato che nell'Ente risultano vacanti entrambe le funzioni dirigenziali di Vice Segretario Generale, e tenuto conto delle funzioni di notevole responsabilità assegnate ai Responsabili di Servizio, si ritiene che per una omogenea ed equilibrata ripartizione delle responsabilità tra le funzioni apicali sub-dirigenziali (Responsabili di Servizio) sia necessario procedere alla attivazione di un processo di riorganizzazione che consenta il riequilibrio di una eccedenza tra il numero di Servizi previsti e il numero di Posizioni Organizzative disponibili. Ciò potrà avvenire anche attraverso la differenziazione nella remunerazione delle singole P.O., in relazione alla complessità della materia assegnata, e/o alla eventuale ripartizione delle risorse disponibili tra un maggior numero di posizioni organizzative.

CISL FP Paolo Rossi

UIL FP MR

CSA Giuseppe Maselli

Proposta di modifica CIGL N. 2

Proposta di modifica

È considerato che nell'Amministrazione e le OO.SS., nell'ambito delle proprie competenze, procedano al più presto a individuare un percorso condiviso che consenta di finanziare sin dal 1° gennaio 2015 nuove posizioni organizzative, stante lo sblocco delle stesse. Al riguardo chiede all'Amministrazione di aprire immediatamente un tavolo di confronto e di farsi carico di individuare nuove risorse finanziarie da destinare a tale istituto anche attraverso un diverso utilizzo delle risorse di parte stabile.

R.S.U. Domenico Yano

CGIL FP Beatrice Corbelli