



PROVINCIA DI  
GROSSETO

**C.C.D.I. - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il biennio 2013-2014**

Personale non dirigente della Provincia di Grosseto

Parte normativa

D.P. n. 177 del 09/12/2014

Siglato in data 29/12/2014

# INDICE

## INTRODUZIONE

## PREMESSA

### **- CAPITOLO I - TRATTAMENTO ECONOMICO**

- Art. 1 - Fondo di cui agli artt. 15 del CCNL dell'1/4/1999 e 31 del CCNL del 22/1/2004
- Art. 2 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nel CCNL dell'1/4/1999 e s.m.i.: artt. 15 e 17
- Art. 3 - Criteri e metodologia di valutazione della performance individuale
- Art. 4 - Criteri per la progressione economica all'interno della categoria
- Art. 5 - Dipendenti in distacco sindacale
- Art. 6 - Indennità di rischio
- Art. 7 - Compensi per maneggio valori

### **- CAPITOLO II - COMPENSI PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

- Art. 8 - Finalità del compenso
- Art. 9 - Requisiti richiesti per il riconoscimento delle specifiche responsabilità
  - A) Responsabilità di processi lavorativi complessi
  - B) Responsabilità di coordinamento
  - C) Responsabilità di cui all'art. 36, comma 2 del CCNL 22.01.2004
- Art. 10 - Modalità di erogazione del compenso
- Art. 11 - Attribuzione degli incarichi per specifiche responsabilità
- Art. 12 - Criteri di valutazione

### **- CAPITOLO III - ISTITUTI ECONOMICI SPECIFICI**

- Art. 13 - Correlazione tra quota onorari degli avvocati ed eventuale retribuzione di risultato

### **- CAPITOLO IV - LIMITI MASSIMI INDIVIDUALI DI LAVORO STRAORDINARIO PER SPECIFICO SERVIZIO. BANCA DELLE ORE**

- Art. 14 - Individuazione del contingente di personale sottratto al limite massimo individuale annuo per lavoro straordinario
- Art. 15 - Limite annuo per la banca ore

### **- CAPITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

- Art. 16 - Promozione delle Pari Opportunità
- Art. 17 - Servizi minimi essenziali

### **- CAPITOLO VI - DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE**

- Art. 18 Ambito e validità del presente accordo

### **- CAPITOLO VII - DISPOSIZIONI TRANSITORIE**

- Disposizione transitoria n. 1
- Disposizione transitoria n. 2
- Disposizione transitoria n. 3

## INTRODUZIONE

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si ispira ai principi di parità e pari opportunità, di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro e nella gestione del personale secondo il dettato del D.Lgs 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - come modificato dall'art. 21 della L.183/2000 - che all'art. 7, comma 1, prevede "*Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*".

La presente intesa definisce i principi e i criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della Provincia di Grosseto, tendenti da un lato a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi erogati e, dall'altro, a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale, anche alla luce delle disposizioni legislative vigenti.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri della Provincia di Grosseto, nonché nei servizi resi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità della performance, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dalla Provincia è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.

La presente intesa è stata raggiunta nella consapevolezza delle parti del particolare momento critico che attraversa l'economia complessiva del Paese e del particolare momento della contrattazione nel pubblico impiego. Intende comunque muoversi in continuità con quanto impostato negli anni passati, in considerazione degli importanti passi effettuati dalla Provincia di Grosseto che già da tempo ha introdotto modelli di gestione e di valutazione orientati alla selettività, alla valorizzazione delle competenze e della meritocrazia, alla differenziazione della valutazione e alla individuazione delle specifiche responsabilità.

Nel quadro di uno sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane, le relazioni sindacali sono, quindi, improntate sul rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza.

Il presente CCDI fa riferimento agli anni 2013-2014, fatte salve eventuali novità riferite alla nuova contrattazione nazionale, alla legislazione di riferimento, al sopraggiungere di situazioni di carattere retributivo in contrasto con quanto delineato dalla presente intesa. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Il presente contratto integrativo applica le direttive formulate dall'organo di governo dell'ente con deliberazione G.P. n. 260 del 18/12/2013 e si mantiene all'interno dei limiti della contrattazione integrativa imposti dalla legislazione vigente. In particolare, intende dare attuazione ai nuovi principi e disposizioni introdotti dalla generale riforma operata dal D.Lgs. n.150/2009, nel rispetto delle previsioni dell'art. 40, commi 3-bis e 3-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotte proprio dal citato D.Lgs.150/2009.

I contenuti del presente contratto sono conformi al nuovo assetto regolativo e attuano quanto stabilito dall'art. 65 del D.Lgs. n.150/2009.

## **PREMESSA**

Premesso che i processi di riorganizzazione degli Uffici e dei Servizi dell'Ente, a partire dal 2007 fino all'ultima rivisitazione del 25 novembre 2013, hanno teso a perseguire i seguenti obiettivi:

- a) realizzare un assetto funzionale alla attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dagli organi di direzione politica;
- b) sostenere la migliore utilizzazione e valorizzazione delle risorse umane con un sistema di valori e relazioni, condiviso con i lavoratori e le organizzazioni sindacali, ed improntate e qualificate dal servizio al cittadino, crescita professionale, qualità del lavoro e benessere organizzativo;
- c) ridurre i livelli di organizzazione
- d) prevedere la diffusione, anche tra il personale non apicale, di competenze e ruoli di responsabilità, in relazione alla professionalità acquisita e nel rispetto della contrattazione nazionale;
- e) accrescere l'efficienza e la qualità dell'organizzazione Provinciale e la sua capacità di rispondere alle esigenze e ai bisogni della comunità amministrata valutando le forme più appropriate di gestione dei servizi, in un'ottica di miglioramento continuo;
- f) assicurare la economicità, la legittimità e la trasparenza dell'azione amministrativa rispondente all'interesse pubblico, garantendo l'accesso agli atti e ai servizi, la semplificazione delle procedure, l'informazione e la partecipazione all'attività amministrativa;
- g) implementare la modernizzazione, l'innovazione e la unitarietà dell'organizzazione anche al fine di creare una rete di comunicazione e collaborazione con le altre pubbliche istituzioni ed in particolare di organizzazione ed erogazione di servizi nei confronti dei Comuni del territorio della Provincia.

Considerato che i processi di riorganizzazione hanno consentito la costante riduzione della spesa di personale come richiesto dalla normativa vigente compresa una progressiva riduzione del numero dei dirigenti in servizio.

Considerati positivamente i risultati ottenuti in materia di formazione e di percorsi finalizzati a collocare il personale in base alle proprie attitudini professionali e alle proprie aspettative nonché le verifiche del clima interno agli Uffici, via via promosse dall'Amministrazione.

Considerata la costante attenzione volta a promuovere una organizzazione nella quale tutto il personale agisce responsabilmente ai vari livelli ed è valutato sugli obiettivi assegnati con criteri omogenei, selettivi e meritocratici.

Considerato il ruolo importante delle posizioni organizzative, nell'ottica di una sempre maggiore orizzontalità della organizzazione.

Ritenuto che la contrattazione decentrata dovrà sempre più costituire il motore per completare, attraverso i relativi istituti, il percorso intrapreso.

Considerata la necessità di dare attuazione ai nuovi principi e disposizioni introdotti dalla generale riforma operata dal D.Lgs. n.150/2009, nel rispetto delle previsioni dell'art. 40, commi 3-bis e 3-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotte proprio dal citato D.lgs.150/2009 e nell'intento quindi di conformare i contenuti degli istituti giuridici demandati alla contrattazione decentrata al nuovo assetto regolativo e attuando quanto stabilito dall'art. 65 del D.Lgs. n.150/2009.

Tutto ciò premesso

### **LE PARTI**

stipulano il seguente contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 e delle disposizioni dell'art. 5 del CCNL 1.04.99, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004 del comparto Regioni-Autonomie Locali.

**Art. 1**

**Fondo di cui agli artt. 15 del CCNL dell'1/4/1999 e 31 del CCNL del 22/1/2004**

Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004.

La costituzione del fondo complessivo viene effettuata annualmente con determinazione del servizio personale, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.

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

Nel biennio di riferimento la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente in materia.

Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili - nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti - solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma viene determinato con cadenza annuale.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del 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 stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

L'accertamento e la verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati è effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati e dal Collegio dei Revisori (CdR) per la parte di competenza sulla compatibilità rispetto al bilancio delle risorse economiche finanziarie investite.

Le risorse relative sono rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi, le conseguenti economie non possono essere utilizzate per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e costituiscono economia di bilancio per l'Ente.

Sono altresì considerate le eventuali ulteriori risorse aventi natura variabile che dovessero rendersi disponibili in applicazione del vigente Regolamento in materia di economie di gestione approvato con deliberazione G.P. n. 115 del 5.06.2007 e dell'art. 16 del Regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni e/o accordi di collaborazione approvato con deliberazione C.P. n. 43 dell'8.11.2011 nel rispetto di quanto previsto dall'art. 43 della legge 449/97.

Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.04.99 sulla conservazione e riutilizzo delle somme non spese nell'esercizio di riferimento, fatte salve le specifiche modalità applicative derivanti dalla circolare 2 maggio 2012, n. 16 della Ragioneria generale dello Stato, dal parere dell'ARAN del 30.10.2012, dal parere della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo del Piemonte, n. 305 del 10.10.2012 e successivi aggiornamenti al riguardo.

Le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità di cui all'art. 31 - comma 2 - del CCNL del 22 gennaio 2004 e s.m.i., destinate al finanziamento del fondo per le progressioni economiche, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e alte professionalità e a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, possono essere rese immediatamente disponibili nell'esercizio di riferimento, per l'importo non interamente utilizzato per le predette finalità, per essere destinate ad incrementare le risorse destinate ai compensi incentivanti la produttività collettiva.

## Art. 2

### **Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nel CCNL dell'1/4/1999 e s.m.i.: artt. 15 e 17**

La Provincia di Grosseto promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi come previsti e disciplinati dalla legislazione vigente in materia nonché dal CCNL.

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, come determinate annualmente, sono destinate al trattamento accessorio del personale, secondo quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, nonché dai corrispondenti CCNL.

In particolare, le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità di cui all'art. 31 - comma 2 - del CCNL del 22 gennaio 2004 e s.m.i., sono destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, del fondo per le progressioni economiche, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e alte professionalità, nonché a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

Le ulteriori risorse disponibili sono destinate al finanziamento delle altre finalità previste dall'articolo 17 del CCNL 1.4.1999 e s.m.i.

L'entità delle risorse variabili di cui all'art. 31 - comma 3 - del CCNL del 22 gennaio 2004 e s.m.i., aventi il carattere dell'eventualità, può mutare di anno in anno secondo le disponibilità del bilancio di previsione e subordinatamente alla disciplina prevista dalla legislazione vigente in materia.

Le risorse variabili sono destinate alle finalità previste dall'articolo 17 CCNL 1.4.1999 e s.m.i., con l'eccezione degli istituti contrattuali aventi carattere di certezza e stabilità sopra richiamati.

L'amministrazione provvede ad informare le OOSS e la RSU circa l'entità di tali risorse, unitamente alle risorse fisse, non appena adottata la relativa determina del dirigente delle risorse umane.

L'accordo decentrato integrativo avente ad oggetto il trattamento economico accessorio finanziato con le risorse del Fondo di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004 ha cadenza annuale.

### Art. 3

#### Criteria e metodologia di valutazione della performance individuale

Le parti concordano circa l'esigenza di accrescere il coinvolgimento di tutto il personale nel perseguimento degli obiettivi dell'Ente e di promuovere effettivi incrementi della produttività al fine del conseguimento di continui miglioramenti quali-quantitativi dei servizi erogati.

Nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, in particolare agli artt. 3-4-7-9-16-18-31, le parti danno atto che il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente della Provincia di Grosseto, nonché le metodologie di valutazione, in particolare per quanto riguarda la performance individuale del personale, degli incaricati di posizione organizzativa e delle alte professionalità, è quello risultante dalle delibere G.P. n. 53 e n. 54 del 10/04/2012, G.P. n. 84 del 26/03/2013, G.P. n. 114 del 15/05/2013 ed eventuali successive modifiche e integrazioni.

E' garantita in ogni caso al dipendente la possibilità di richiedere chiarimenti in merito agli esiti della propria valutazione e di proporre istanza di riesame al dirigente competente fatto salvo quanto già disciplinato al riguardo al punto 3.3 dell'allegato "metodologia per la valutazione della performance individuale del personale" alla delibera G.P. n. 54 del 10/04/2012.

### Art. 4

#### Criteria per la progressione economica all'interno della categoria

Nel caso di attivazione di nuove progressioni orizzontali, a valere e nei limiti delle risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.04.99 aventi il carattere di stabilità e continuità e secondo le modalità stabilite nell'art. 17 dello stesso contratto, tenuto conto di quanto previsto al riguardo all'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 e all'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 62 del medesimo D.Lgs. 150/2009, si conviene:

- le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti determinata in sede di contrattazione integrativa decentrata tenuto conto delle risorse disponibili;
- la progressione orizzontale è attribuita con esclusivo riferimento alla valutazione delle prestazioni individuali secondo le modalità richiamate all'art. 3 del presente contratto;
- la valutazione è riferita ai 12 mesi precedenti e, comunque, la collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'art. 19, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 150/2009 per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione della progressione.

Sono esclusi dalla progressione orizzontale:

- coloro che non abbiano maturato ventiquattro mesi di anzianità nella posizione economica in godimento all'interno dell'Ente;
- coloro che hanno a proprio carico provvedimenti disciplinari definitivi, superiori al richiamo verbale, nel periodo oggetto di valutazione.

Si considerano non valutabili coloro che sono stati assenti dal servizio per oltre 120 gg. nel periodo di riferimento per la valutazione, anche non continuativi, ad eccezione delle assenze per aspettativa obbligatoria per maternità e infortuni sul lavoro e per gravi patologie.

## **Art. 5**

### **Dipendenti in distacco sindacale**

In applicazione dell'art. 39 del CCNL 22.01.2004, le parti concordano che il personale in distacco sindacale deve essere considerato nella valutazione finalizzata all'erogazione dei compensi per la produttività collettiva e nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale.

Per tali finalità, ai dipendenti in distacco sindacale può essere attribuita una valutazione virtuale pari al punteggio di sufficienza stabilito nell'ambito del sistema.

## **Art. 6**

### **Indennità di rischio**

L'indennità di rischio, in applicazione dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta al personale inquadrato fino alla categoria B compresa, salvo quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo, che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, nei seguenti casi:

1. 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
2. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico
3. 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 e natanti
4. 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
5. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio e esbosco e dall'impiego di antiparassitari.
6. rischi connessi all'attività di manutenzione del patrimonio immobiliare dell'ente.

L'indennità viene corrisposta al personale interessato sulla base di idonea certificazione dei dirigenti dei settori interessati solo nei periodi di effettiva esposizione al rischio.

*In aggiunta alle ipotesi già disciplinate dall'art. 5 del contratto decentrato integrativo del 20 marzo 2008 e dall'art. 9, comma 1 del contratto decentrato integrativo del 22 dicembre 2008, le parti concordano che l'indennità di rischio può essere corrisposta, al ricorrere delle ipotesi previste dalla contrattazione integrativa vigente e in deroga all'art. 9 comma 2 del contratto integrativo del 22 dicembre 2008, anche al personale inquadrato in categoria C che già in passato l'ha percepita. L'efficacia della presente clausola decorre dal 1° gennaio 2009.*



## Art. 7

### Compensi per maneggio valori

Ai sensi dell'art. 36 del CCNL del 14/9/2000, spetta all'Economo provinciale, individuato in conformità del comma 2 dell'articolo 1 del vigente regolamento del servizio di cassa economale, un'indennità giornaliera che, tenuto conto dell'entità dei valori maneggiati, viene determinata in €. 1,55.

Detta indennità è corrisposta semestralmente, in via posticipata, sulla base delle sole giornate di effettiva esposizione al rischio per maneggio valori, con decorrenza, in sede di prima applicazione, dalla data di incarico conferito all'Economo provinciale.

L'indennità maneggio valori spetta, con le medesime modalità, anche al dipendente incaricato di sostituire l'Economo provinciale in caso di sua assenza qualora la sostituzione superi i 7 giorni continuativi.

L'indennità maneggio valori è cumulabile con altre indennità eventualmente spettanti all'Economo, salvo nel caso di conferimento di incarico di Posizione Organizzativa.

**Art. 8**

**Finalità del compenso**

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche e complesse responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

Il compenso può essere corrisposto a dipendenti delle categoria B, C e D, purché non siano titolari di posizione organizzativa, entro gli importi massimi di cui al successivo art. 9.

**Art. 9**

**Requisiti richiesti per il riconoscimento delle specifiche responsabilità**

I destinatari del compenso possono essere i dipendenti delle categorie professionali B, C e D in possesso di almeno un anno di esperienza lavorativa nell'ente ai quali, con atto formale del dirigente competente, sentito il titolare di posizione organizzativa per le funzioni eventualmente delegate, sia stato attribuito uno dei seguenti incarichi:

**A) Responsabilità di processi lavorativi complessi**

L'indennità è corrisposta al personale di categoria C e D che sia stato nominato, nel rispetto in ogni caso delle mansioni esigibili della categoria di appartenenza previste nella contrattazione nazionale, responsabile della gestione di processi lavorativi complessi e rilevanti, ovvero caratterizzati da una pluralità di fasi identificate con una loro autonomia giuridica e da una pluralità di soggetti interessati. Non è condizione sufficiente per il riconoscimento del compenso la responsabilità istruttoria o di una singola fase endoprocedimentale.

L'importo di tale indennità è fissato, con le modalità di cui al successivo art. 11, comma 2, in una misura compresa:

-tra un minimo di € 1.500,00 ed un massimo di € 2.500 annui per la categoria D,

-nella misura di € 1.000 annui per la categoria C,

da erogare secondo le modalità di cui al successivo art. 10.

**B) Responsabilità di coordinamento**

L'indennità è corrisposta al personale di categoria B, C e D formalmente incaricato del coordinamento di uffici o gruppi di lavoro comportanti attività complesse e particolare autonomia gestionale nel caso in cui il rapporto tra coordinatore e personale in servizio per l'Ente da coordinare non sia inferiore a 1/5.

L'importo di tale indennità è fissato nelle seguenti misure annue, da erogare secondo le modalità di cui al successivo art. 10.

n° coordinati	Compenso annuo espresso in euro
da 5 a 7	650
da 8 a 10	800
maggiore di 10	1.000

Ai dipendenti ai quali sono stati riconosciuti compensi per specifiche responsabilità legati ad incarichi di coordinamento di gruppi di lavoro sulla base di criteri previsti nella contrattazione integrativa precedente, è garantita la continuità nell'erogazione del compenso a condizione che non intervengano modifiche nell'incarico attribuito, con adeguamento delle modalità di erogazione del compenso a quanto previsto nell'art 10 e della misura ad Euro 650,00.

Nel caso di attribuzione di nuovi incarichi o di modifiche dei destinatari o dei contenuti degli incarichi già attribuiti si applicano integralmente le disposizioni di cui al presente articolo.

### **C) Responsabilità di cui all'art. 36, comma 2 del CCNL 22.01.2004**

Nel rispetto delle finalità e delle condizioni di cui all'art. 8, l'indennità è corrisposta al personale di categoria B, C e D che sia formalmente incaricato di specifici compiti di responsabilità e sia collocato in uno dei seguenti ruoli professionali:

- archivista informatico
- addetto all'ufficio per le relazioni con il pubblico
- formatore professionale ovvero addetto al controllo sulle attività di formazione professionale
- messo notificatore con funzioni di ufficiale giudiziario
- addetto al servizio di protezione civile.

L'importo di tale indennità è fissato nella misura massima di euro 300 annui lordi, da erogare secondo le modalità di cui al successivo art. 10.

## **Art. 10**

### **Modalità di erogazione del compenso**

L'erogazione del compenso avviene su base annua in proporzione alla effettiva copertura della posizione o dell'incarico individuati quali presupposti, per il riconoscimento e in relazione, per gli incarichi di cui all'art. 9 lettera A), all'esito della valutazione di cui al successivo art. 12.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano più responsabilità, al dipendente interessato è attribuita quella del valore economico più elevato.

## **Art. 11**

### **Attribuzione degli incarichi per specifiche responsabilità**

La quota del fondo per le risorse decentrate da destinare annualmente al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità è fissata dalla contrattazione integrativa dell'ente.

Nell'ambito di tali risorse, il Direttore generale, sentita la Conferenza dei dirigenti, individua nell'Ente il numero delle posizioni caratterizzate dall'assunzione di specifiche responsabilità di cui sopra, sulla base delle proposte di pesatura effettuate dai dirigenti secondo i seguenti parametri:

F1A	Incertezza e complessità dei progetti e processi gestiti	20
F2A	Varietà e diversità dei progetti, dei processi e degli uffici	20
F3A	Dimensione organizzativa	20
F4A	Complessità delle relazioni verso l'esterno o verso l'interno	20
FSA	Rilevanza responsabilità amministrativa	20

Il direttore generale ripartisce successivamente il numero delle posizioni caratterizzate da specifiche responsabilità tra le varie articolazioni organizzative e ne dà informazione alle OO.SS. e alla R.S.U.

Qualora intervengano cambiamenti sostanziali nelle posizioni individuate, l'attribuzione degli incarichi di specifica responsabilità è preceduta da una fase istruttoria, adeguatamente pubblicizzata, durante la quale i dipendenti dell'area o del settore, che soddisfano i requisiti indicati all'art. 9, presentano la candidatura a ricoprire l'incarico attraverso la consegna del proprio curriculum formativo - professionale ai dirigenti competenti.

La valutazione dei curricula presentati dovrà riscontrare l'esperienza lavorativa maturata nell'Ente o presso altri Enti, le conoscenze specialistiche / la preparazione culturale e l'aggiornamento a seguito di percorsi di formazione, l'aver formalmente ricoperto ruoli di responsabilità.

I dirigenti, sentiti i titolari di posizione organizzativa per le materie e le funzioni di eventuale competenza, provvedono con atto formale e motivato all'attribuzione degli incarichi di specifica responsabilità assegnati alla propria struttura organizzativa, indicando nell'atto l'ammontare della corrispondente indennità secondo gli importi di cui al precedente art. 9.

Gli incarichi hanno la durata di un anno e, alla scadenza, sono rinnovabili con atto formale e motivato del dirigente. La durata temporale non può in ogni caso eccedere quella relativa ai soggetti che conferiscono l'incarico.

Nei casi di maternità, compreso il periodo di astensione facoltativa, infortunio sul lavoro e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della correlata indennità.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:

- in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato;
- per periodi di assenza diversi da quelli di cui al comma precedente superiori a 60 giorni continuativi;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

## **Art. 12**

### **Criteri di valutazione**

I provvedimenti sia di nomina che di revoca devono pervenire al Settore competente in materia di personale per l'inserimento nel fascicolo personale del dipendente; degli stessi deve essere data informazione alle OO.SS. e alla RSU. Il trattamento economico del personale incaricato delle specifiche responsabilità di cui all'art. 9 lettera A) è erogato per l'80% secondo le modalità di cui all'art. 10 in proporzione alla effettiva copertura della posizione e per il 20% in seguito all'esito della valutazione delle prestazioni effettuate.

Il processo di valutazione prevede una fase iniziale di assegnazione all'incaricato di specifici obiettivi correlati al ruolo e alle attività da svolgere, una fase intermedia di verifica, in cui il dirigente è tenuto ad informare per scritto il dipendente circa l'eventuale prospettarsi di una valutazione negativa e una fase finale di verifica e comunicazione al dipendente degli esiti della valutazione.

La scala di valutazione è la seguente:

<b>Valutazione</b>	<b>Punteggio</b>
Risultato non conseguito	0-59
Risultato significativo, anche se non pienamente conseguito	60-89
Risultato pienamente conseguito	90-100

L'erogazione della parte del compenso correlata alla valutazione sarà effettuata secondo le seguenti modalità:

<b>Valutazione</b>	<b>Punteggio</b>
Punteggio medio 0	nessun compenso
Punteggio medio 1-59	50% del compenso
Punteggio medio 60 - 89	80% del compenso
Punteggio medio 90-100	100% del compenso

**Art. 13**

**Correlazione tra quota onorari degli avvocati ed eventuale retribuzione di risultato**

In applicazione dell'art. 27 del CCNL del 14/9/2000 si stabilisce che qualora i compensi professionali percepiti dal singolo dipendente, incaricato di posizione organizzativa o di alta professionalità, superino l'ammontare di € 2.500,00, non sarà corrisposta la retribuzione di risultato relativa a quella annualità.

Le relative economie confluiscono nel fondo per la produttività collettiva.

**- CAPITOLO IV - LIMITI MASSIMI INDIVIDUALI DI LAVORO STRAORDINARIO PER SPECIFICO SERVIZIO. BANCA DELLE ORE**

**Art. 14**

**Individuazione del contingente di personale sottratto al limite massimo individuale annuo per lavoro straordinario**

Le parti concordano che, nell'ambito delle risorse di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.99, l'autorizzazione al superamento del limite individuale di ore di lavoro straordinario pro capite di cui all'art. 38, comma 3, del CCNL 14.09.2000 può essere concessa annualmente dall'Amministrazione, nel limite massimo delle 250 ore individuali di cui al D.Lgs 66/2003, per esigenze eccezionali, unicamente in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

L'autorizzazione può essere concessa a un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

**Art. 15**

**Limite annuo per la banca ore**

Nel rispetto della disciplina di cui nell'art. 38-bis del CCNL del 14/9/2000 e della vigente regolamentazione interna della "Banca delle ore", il tetto massimo delle ore accantonate annualmente non può superare il limite di 100 ore pro capite.

Il relativo recupero dovrà avvenire entro l'anno successivo a quello di maturazione.

## **- CAPITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

### **Art. 16**

#### **Promozione delle Pari Opportunità**

Le parti conformano le proprie azioni al rispetto dei principi di pari opportunità, perseguendo in particolare i seguenti obiettivi:

- garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;
- favorire la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini dove la differenziazione rappresenta un elemento che favorisce la qualità dei servizi;
- promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità.

Prendono atto, condividendone il contenuto, del Piano triennale di azioni positive definito dal CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – ed approvato con atto G.P. n. 246 del 11/12/2013.

### **Art. 17**

#### **Servizi minimi essenziali**

Le parti, preso atto della deliberazione G.P n. 181 del 04.10.2011 avente ad oggetto "Attivazione del Nuovo dimensionamento del Piano di Reperibilità del Dipartimento Lavori e Servizi Pubblici a partire dal 05.11.2011" e le note del Direttore del Dipartimento del 24.03.2011 e del 7.09.2012, convengono sulla necessità di ridefinire il contingente di personale necessario a garantire i servizi minimi in caso di sciopero, rispetto a quello previsto nell'accordo decentrato integrativo siglato in data 27.11.2003, con riferimento ai servizi attinenti alla rete stradale e ai servizi di protezione civile da presidiare con personale in reperibilità.

In considerazione di quanto segnalato dal Direttore dei Dipartimento Lavori e Servizi Pubblici, il contingente di personale necessario a garantire i servizi minimi in caso di sciopero negli ambiti di cui al comma 1 è individuato nelle seguenti figure professionali:

1	addetto profilo prof.le tecnico	cat. C o D	Reperibile tecnico viabilità
1	addetto profilo prof.le tecnico	cat. C o D	Reperibile tecnico difesa del suolo
2	addetti profilo prof.le tecnico/amm.vo	cat. B o C o D	Addetto protezione civile
4	addetti profilo prof.le tecnico	cat. B o C	Viabilità - Aree di manutenzione

Per quanto non disciplinato dal presente contratto rimangono valide le disposizioni della contrattazione integrativa pregressa.

Il presente contratto integrativo, siglato in attuazione delle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata e integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83 e nel rispetto dell'accordo collettivo nazionale del 19,09.2002, non comporta oneri finanziari per l'ente.



**Art. 18**

**Ambito e validità del presente accordo**

Il presente accordo integrativo decentrato, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL dell'1.04.99, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004 del comparto Regioni - Autonomie locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale con qualunque tipo di rapporto di lavoro subordinato della Provincia di Grosseto.

Lo stesso ha validità biennale per il periodo 2013-2014.

Il presente contratto integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

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

Per quanto non disciplinato dal presente contratto rimangono valide le disposizioni della contrattazione integrativa pregressa.

E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole legittime contenute nel presente contratto, le parti si impegnano ad incontrarsi entro trenta giorni a seguito di richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato attraverso un accordo di interpretazione autentica.

Il presente accordo fa salvi gli effetti derivanti dall'applicazione delle leggi di stabilità vigenti anno per anno, nonché di quelli relativi ad eventuali normative sopraggiunte.

## **- CAPITOLO VII - DISPOSIZIONI TRANSITORIE**

### **Disposizione transitoria n. 1**

Le parti concordano di verificare nel corso dell'anno 2014 i vigenti criteri per il riconoscimento e per l'erogazione dei compensi per le specifiche responsabilità, anche alla luce dei cambiamenti organizzativi intervenuti a seguito della riorganizzazione di cui alla delibera G.P. n. 228 del 20/11/2013.

### **Disposizione transitoria n. 2**

Richiamato l'art. 14, comma 3, del CCNL dell'1.04.99 le parti concordano di attivare un tavolo paritetico per valutare periodicamente la situazione in merito all'effettuazione del lavoro straordinario al fine di individuare soluzioni per una progressiva e stabile riduzione.

### **Disposizione transitoria n. 3**

Tenuto conto del processo in corso di riordino/abolizione delle province, le parti ritengono di particolare rilevanza, nell'ambito delle risorse disponibili destinate alla formazione, sostenere azioni formative finalizzate alla crescita e al consolidamento delle competenze di carattere generale e trasversale di tutto il personale dipendente, al fine di una migliore adattabilità e flessibilità che la nuova situazione comporta.