



# PROVINCIA DI VENEZIA

*Sviluppo delle Risorse Umane*

Provincia di Venezia
Protocollo 0038911
del 29/04/2013
Cls.: II.8

Venezia, 29 aprile 2013

Prot. n.

Al Collegio dei revisori dei conti  
LL.SS.

**OGGETTO:** Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente della Provincia di Venezia. Richiesta certificazione.

Con la presente si trasmette la preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2013, sottoscritto dalla delegazione trattante dell'Amministrazione provinciale e dalle rappresentanze sindacali in data 26/04/2013.

La Giunta Provinciale con deliberazione n. 4 del 09/01/2013 ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi per la gestione del confronto negoziale, finalizzato al rinnovo del contratto collettivo decentrato adeguato al decreto legislativo n. 150/2009, di seguito sintetizzati:

- a) la contrattazione decentrata dovrà definire, in via generale, tutte le materie ad essa demandate dai vigenti contratti collettivi di lavoro le quali, a seguito della riforma introdotta dal D.Lgs. 150/2009 sono state fortemente ridimensionate. Essa verterà, pertanto, sulla contrattazione dei seguenti istituti:
  - ✓ criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
  - ✓ fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione delle indennità di cui all'art. 17, comma 2, lettere d), e) f) e i) del CCNL regioni ed Autonomie Locali 01.04.1999;
  - ✓ progressioni economiche orizzontali (PEO);
- b) nel caso di attribuzione di compensi per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità dovrà essere puntualmente verificata da parte del dirigente competente l'effettività della responsabilità in capo al dipendente nonché che le funzioni allo stesso attribuite siano svolte per il periodo di erogazione dell'indennità stessa;
- c) le progressioni economiche dovranno essere attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti e in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;
- d) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali.

*Dirigente Responsabile: Dr. Giovanni Braga*

*Responsabile del procedimento: D.ssa Manuela Lazzarini*

Ufficio: ☒ Ca' Corner San Marco 2662 - 30124 Venezia VE ☎ 041 2501572 - fax 041 2501723  
www.provincia.venezia.it - e-mail: manuela.lazzarini@provincia.venezia.it

Codice Fiscale 80008840276

Ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, si presenta la seguente relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo.

Preliminarmente si dà atto che la relazione è redatta secondo lo schema contenuto in allegato alla Circolare n. 25 del 29/07/2012 della Ragioneria Generale dello Stato.

**1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Il CCDI è stato sottoscritto in data 26/04/2013.
<b>Decorrenza</b>	Il CCDI vale per l'anno 2013
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica:            Presidente: Dirigente Servizio Risorse Umane – Dott. Giovanni Braga            Componenti: Direttore Generale – Dott. Giuseppe Panassidi            Dirigente Servizio Gestione finanziaria – Dott. Matteo Todesco</p> <p>Organizzazioni sindacali:            RSU, CGIL FP Territoriale, CISL FP Territoriale, UIL FPL Territoriale, CSA Territoriale, DICCAP Territoriale</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente non dirigente della Provincia di Venezia
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	<p>a) <b>ART. 1.</b> L'articolo dispone sul campo di applicazione (personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato) ed il raccordo con la normativa vigente, in particolare con il D.Lgs. 150/2009, il D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 e il D.Lgs. 141/2011.</p> <p>b) <b>ART. 2.</b> L'articolo definisce che il riparto fra i vari istituti dell'importo delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità delle prestazioni ed alla produttività forma oggetto di contrattazione fra le parti.</p> <p>c) <b>ART. 3.</b> L'articolo definisce i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.</p> <p>d) <b>ART. 4.</b> L'articolo definisce le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 comma 2 lett. d) e) f) i) del CCNL 1/04/1999. Si tratta delle seguenti indennità:</p> <p><b><u>4.1 - Compenso per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità *: (art. 7 CCNL 2004-2005).</u></b></p> <p>L'indennità è corrisposta unicamente al personale della categoria D per compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità.</p> <p>Le responsabilità dovranno essere puntualmente valutate e descritte nei provvedimenti con i quali i singoli dirigenti determineranno l'attribuzione dell'indennità.</p> <p>L'indennità verrà attribuita a gennaio di ogni anno sulla base di motivata determinazione organizzativa del Dirigente di servizio, in cui sono elencati i procedimenti o le strutture assegnate.</p> <p>L'importo annuo della predetta indennità, da erogare in 12 rate mensili, è</p>

così graduato:

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

€ 1.000 (mille) per i responsabili di procedimenti che si esauriscono all'interno dello stesso servizio di appartenenza ma che comportano, comunque, coordinamento di personale nonché l'espletamento di funzioni istruttorie e di comunicazione interna.

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

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

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

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

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

L'importo annuo della predetta indennità, da erogare in 12 rate mensili, è fissato in € 300.

L'indennità viene attribuita, sulla base di specifica individuazione del dirigente di servizio di appartenenza, agli archivisti informatici del servizio protocollo ed archivio (gestione flussi documentali), agli archivisti informatici del servizio protocollo decentrato (in altri servizi con sistema di protocollazione autonomo formalmente individuato ed attivato) nonché agli archivisti informatici dei vari servizi dell'ente addetti stabilmente alla fascicolazione elettronica che risulti in possesso dell'attestato di partecipazione ai relativi corsi di formazione.

**4.4 - Indennità per addetti agli uffici relazioni con il pubblico \* (art.**

**36 comma 2 CCNL 22.01.2004).**

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

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

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

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

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

L'importo annuo massimo, da erogare mensilmente, è di € 300.

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

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

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

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

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

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

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

- indennità per archivista informatico,
- indennità per addetto ai servizi di protezione civile.

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

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

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

#### 5.164,56.

Detto personale è individuato dal dirigente responsabile del servizio cui è preposto in un numero massimo di 10 addetti (escluso il personale addetto alla cassa economale).

L'individuazione degli addetti è annuale. In caso di mancata individuazione, è confermata quella dell'anno precedente.

L'indennità è liquidata su base mensile.

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

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

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

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

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

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

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

L'indennità viene corrisposta al personale interessato sulla base di idonea certificazione dei Dirigenti dei Servizi interessati che attestano la conformità ai suddetti criteri.

L'importo è pari a € 30 (trenta) mensili. Viene erogata per il periodo di effettiva esposizione al rischio. Il relativo importo sarà proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti di legge (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative ecc.).

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

- collaboratore Tecnico (collaboratori tecnici con funzioni

prevalenti o continuative di trasporto di persone e cose con annesse operazioni di carico e scarico per il numero massimo di 4 collaboratori in servizio presso i servizi ausiliari di terraferma),

- addetto Centro Stampa,
- tecnico Specializzato Pilota Motorista,
- docente di centro di Formazione Professionale (*laboratorio chimico*), ecc.

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

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

**4.9.1 - Orario disagiato stagionale.**

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

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

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

**4.9.2 - Orario disagiato.**

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

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

- a) entrata ed uscita anticipate o posticipate rispetto a quelle ordinarie per coprire un orario che può articolarsi dalle 07.00 alle 19,30 con riduzione della flessibilità in entrata e in uscita (al massimo 15 minuti)
- b) un numero di rientri settimanali superiori a due che prevedano il nullo anche di venerdì pomeriggio. I tali rientri devono essere superiori alle 3 ore pomeridiane. I rientri devono essere distribuiti nei 5 giorni della settimana (dal lunedì al venerdì compreso) salvo i recuperi e i riposi compensativi previsti contrattualmente. L'importo giornaliero è di € 3,5 lordi e viene erogato per i giorni nei quali siano rispettate le condizioni di cui alle lettere a) e b).

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

A titolo esemplificativo detta indennità può essere corrisposta al personale del seguente profilo professionale:  
addetti ai Servizi Ausiliari, Assistenza organi della Provincia, ecc per un massimo di 15 addetti.

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

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

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

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

**4.9.4 - Elevata esposizione ambientale.**

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

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

- Personale di vigilanza
- Operaio Stradale
- Tecnico Specializzato Pilota Motorista

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

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

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

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

**4.9.6 - Disagio D.Lgs 81/2008.**

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

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

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

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

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

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

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

Conseguentemente, le parti concordano nell'istituzione di apposita indennità per i dipendenti designati in qualità di addetti alla gestione delle emergenze, individuati dai dirigenti di ciascun servizio ed in possesso degli attestati di partecipazione agli specifici corsi di formazione organizzati dal servizio risorse umane.

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

#### **Nota comune a tutte le indennità**

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

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

e) **ART. 5.** L'articolo prescrive che i dipendenti che percepiscono incentivi previsti dal D.Lgs. 124/2006 n. 163 nonché la quota di

onorari di avvocato, verranno liquidati in base al seguente disposto:

1. L'incentivo per i dipendenti di categoria D titolari di posizione organizzativa o di alta professionalità concorre alla determinazione della relativa indennità di risultato, dedotte le spese generali, quantificate nella misura forfetaria del 5%, tenuto conto delle risorse interne utilizzate. Qualora l'incentivo previsto dal D.Lgs 163/2006 e la quota di onorari di avvocato vengano attribuiti in misura superiore all'importo della retribuzione di risultato spettante, quest'ultima verrà



ridotta in proporzione alle somme eccedenti e comunque per non più del 50%. Qualora il premio incentivante previsto dal D. Lgs n. 163/2006 e la quota di onorari di avvocato vengano attribuiti in misura superiore al doppio dell'importo della retribuzione di risultato spettante, quest'ultima verrà ridotta in proporzione alle somme eccedenti e comunque per non più del 70%.

2. L'incentivo per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa concorre alla determinazione del premio per la performance individuale. Qualora l'incentivo previsto dal D. Lgs n. 163/2006 e la quota di onorari di avvocato vengano attribuiti in misura superiore al doppio dell'importo medio del premio per la performance individuale determinato annualmente, il premio per la performance individuale verrà ridotto in proporzione alle somme eccedenti il doppio del premio medio e comunque per non più del 70%.

**f) ART. 6 – l'articolo si riferisce alle "PROGRESSIONI DI CARRIERA":**

la Provincia può riservare una quota non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili in dotazione organica, copribili attraverso concorsi pubblici, al personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

**g) ART. 7 – l'articolo si riferisce ai "SERVIZI ESSENZIALI"**

**h) ART. 8 - l'articolo fa riferimento ai "CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI".**

**i) ART. 9 – l'articolo si riferisce al "SERVIZIO SOSTITUTIVO DELLA MENSA".**

**j) ART. 10 – l'articolo si riferisce all'"INTERPRETAZIONE AUTENTICA":**

**k) ART. 11 - l'articolo si riferisce alle "NORME FINALI E TRANSITORIE":**

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

**l) la "DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1" prevede:**

che le parti si impegnano a prendere in considerazione l'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria (progressioni orizzontali) a decorrere dall'anno 2014 o comunque a decorrere dalla data di cessazione delle limitazioni di cui all'art. 9, comma 21, del decreto legge n. 78/2010, nei limiti e con le modalità consentite.

	<p>2) la "DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2" prevede:</p> <p>che in relazione all'indennità di disagio per personale addetto stabilmente ad attività di sportello con il pubblico presso i Centri per l'Impiego Provinciali le parti concordano per l'erogazione della stessa in forma una tantum con la mensilità di dicembre 2013 ferma restando l'erogazione mensilizzata a decorrere dall'anno 2014. Concordano, inoltre, sulla non esigibilità, da parte del personale dipendente, di eventuali emolumenti arretrati.</p>
--	---

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2012 – 2014 è stato approvato con deliberazione del consiglio Provinciale n. 12/2012 del 14/02/2012.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: nel sito internet della Provincia di Venezia nella sezione TRASPARENZA VALUTAZIONE E MERITO sono pubblicate le informazioni richieste dall'art. 11 del D. Lgs 150/2009.</p> <p>con deliberazione n. 24 del 07 marzo 2012, ad oggetto "approvazione del nuovo sistema unico di valutazione per dirigenti, posizioni organizzative, alte professionalità e personale delle categorie", esecutiva, la Giunta provinciale ha approvato il nuovo sistema di valutazione;</p> <p>con deliberazione n. 49 dell'11 aprile 2012 ad oggetto "Rettifica, per errori materiali, della deliberazione della Giunta provinciale n. 24 del 07.03.2012", esecutiva, la Giunta provinciale ha rettificato la deliberazione sopra richiamata n. 24/2012;</p>
--	--	--

**Eventuali osservazioni**

con l'allegato "PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2013-2015" al bilancio di previsione anno 2013 è stato determinato il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ex art. 31 del CCNL 22.01.2004 per l'anno 2013.

Si precisa che tale risorse rispettano il vincolo di contenimento della spesa del personale e la loro determinazione è avvenuta conformemente ai vincoli previsti dal comma 2-bis dell'art. 9 del D.L. 78/2010.

**VENGONO DI SEGUITO EVIDENZIALE LE MATERIE NON  
CONTRATTABILI E QUINDI NON INSERITE NEL CONTRATTO  
DECENTRATO**

ART. 8 CCNL 15.04.2004 - 22.11.2007 "PIANO GENERALE DELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE"

Materia e riferimento contrattuale	Contrattabile	Motivazione
Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione; art. 4, c. 2, lett. d) CCNL 01.04.1999	<b>NO</b>	La materia è strettamente connaturata allo sviluppo organizzativo e alla strutturazione della dotazione organica, quindi è da ritenere che non sia materia demandata alla contrattazione.

**ART. 8 CCDI 15.04.2004 - 22.11.2007 "LINEE DI INDIRIZZO PER IL MIGLIORAMENTO**

**NELL'AMBIENTE DI LAVORO, INTERVENTI PER LA PREVENZIONE E SICUREZZA" (ART. 4, LETT. e) CCNL 01.01.1999)**

Materia e riferimento contrattuale	Contrattabile	Motivazione
Linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili; art. 4, c. 2, lett. e) CCNL 01.04.1999	NO	La materia è strettamente connaturata alle prerogative dirigenziali del "Datore di Lavoro" e ha riflessi sulle relative responsabilità, anche penali (D.Lgs. 81/2008), pertanto è da ritenere che non vi siano spazi per la contrattazione. Si segnala che su tali materie si intreccia anche la competenza del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni.

**ARTICOLI 9 E 10 CCDI 15.04.2004 - 22.11.2007 "PARI OPPORTUNITA'" - "COMITATO PARITETICO PER IL FENOMENO DEL MOBBING"**

Materia e riferimento contrattuale	Contrattabile	Motivazione
Le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del D.P.R. 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125; art. 4, c. 2, lett. g) CCNL 01.04.1999	NO	La legificazione delle norme in materia di tutela delle pari opportunità e di contrasto al fenomeno del mobbing avvenuta con le modifiche apportate dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 (collegato lavoro) fa propendere per uno svuotamento delle competenze della contrattazione in materia di pari opportunità. Si ricorda che in materia è vigente l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 che, oltre ad impartire disposizioni specifiche, dispone che le pubbliche amministrazioni "adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro"

**ART. 11 CCDI 15.04.2004 - 22.11.2007 "CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO"**

Materia e riferimento contrattuale	Contrattabile	Motivazione
Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro; art. 4, c. 2, lett. m) CCNL 01.04.1999	NO	Anche se si tratta di "criteri generali", quindi che, se correttamente contrattati, non avrebbero dovuto incidere sull'organizzazione dell'Ente nemmeno
		relazioni sindacali, ad oggi è da ritenere che non siano più contrattabili in quanto è materia attinente l'organizzazione del lavoro.

**ART. 12 CCDI 15.04.2004 - 22.11.2007 "RIDUZIONE DI ORARIO"**

Materia e riferimento contrattuale	Contrattabile	Motivazione

Modalità verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 del CCLN 01.04.1999; art. 4, c. 2, lett. i) CCNL 01.04.1999	<b>NO</b>	Materia attinente l'organizzazione del lavoro e pertanto esclusa
<b>ART. 13 CCDI 22.11.2007 "MODALITA' DI GESTIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE (ART. 4, LETT. i) - CCNL 01.01.1999) "</b>		
<b>Materia e riferimento contrattuale</b>	<b>Contrattabile</b>	<b>Motivazione</b>
Modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001; art. 4, c. 2, lett. i) CCNL 01.04.1999	<b>NO</b>	La materia è regolata dall'art. 33, comma 4, il quale dispone che le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino eccedenze di personale, sono tenute a darne un'informativa preventiva alla rappresentanza unitaria del personale ed alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di comparto

## 2. Illustrazione delle modalità di utilizzo delle risorse accessorie -

### A) sintesi della costituzione del fondo per le risorse decentrate anno 2013

La costituzione del fondo per le risorse decentrate trova le sue regole fondamentali nell'art. 31 del CCNL 22.01.2004.

Prima di analizzare la composizione delle risorse stabili e variabili, occorre premettere che la costituzione del fondo per la incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2013, potrà avvenire solo a consuntivo, quando saranno conoscibili tutti i parametri (quali quelli individuati dal comma 2-bis dell'art. 9 d.l. n. 78/2010) per la definizione dello stesso.

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è quantificato nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 2.745.166
Risorse variabili di cui	€ 256.522
Art. 15 comma 2: integrazione delle risorse dell'1,2% del monte salari 1997 pari ad € 112.527	
Residui anni precedenti	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio)	- € 126.533
Art. 15, comma 5	
<b>Totale</b>	<b>€ 2.875.155</b>

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	863.092
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	827.086
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	420.363
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato a.p.	70.000
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	232.752
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio **	106.799
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	73.512
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	53.094
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	228.457
Totale	€ 2.875.155

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

\*\* comprensivo di una previsione dell'indennità di cui all'art. 4 punto 4.9.5 –“ Attività di disagio per personale addetto stabilmente ad attività di sportello con il pubblico presso i Centri per l'Impiego provinciali” di circa € 10.000.=.

Tale prospetto sarà modificato a consuntivo in base alla costituzione definitiva del fondo per le risorse decentrate stabili e variabili di cui al precedente punto A).

C) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il nuovo sistema unico di valutazione per dirigenti, posizioni organizzative, alte professionalità e personale delle categorie (approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 24 del 7 marzo 2012).

Cordiali saluti

Il Dirigente Servizio Risorse Umane  
- Dr. Giovanni Braga -

ALLEGATI:

A) Contratto collettivo decentrato integrativo .

Allegasi altresì bozza della certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti da restituire.