

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DELLA PROVINCIA  
REGIONALE DI MESSINA  
PARTE NORMATIVA**

Il giorno 13 dicembre 2013, alle ore 10,00 ha avuto luogo l'incontro finale per la sottoscrizione della ipotesi di CCDI del personale non dirigente della Provincia Regionale di Messina- Parte normativa ed economica, tra la parte pubblica rappresentata da:

SEGRETARIO GENERALE  
VICE SEGRETARIO GENERALE  
DIR. U.D. SERVIZI FINANZIARI  
DIR. U.D. INNOV. E GESTIONE RISORSE UMANE  
DIR. U.D. VIABILITA' II DISTRETTO  
CAPO DI GABINETTO

*[Handwritten signatures of the public administration representatives]*

la parte sindacale rappresentata da:  
RSU:

ARDIZZONE	Bartolomeo
CALABRO'	Domenica
CAPILLO	Stellario
CARNAZZA	Daniela
COLEDI	Giovanni
DE DOMINICI	Alberto
GRECO	Antonino
LIOTTA	Lorenza
LOMBARDO	Caterina
LONGO	Giuseppe
MAGNO	Filadelfio
NAVA	Tommaso
PALADINO	Santi
PULLELLA	Ferdinando
RISITANO	Giovanni
RUGGERI	Tiziana
RUSSO	Giacomo
TRIPODO	Giovanni

*[Handwritten signatures of the RSU representatives]*

Organizzazioni Sindacali territoriali:

C.G.I.L.  
C.I.S.L.  
U.I.L.  
C.S.A.  
DICCAP

*[Handwritten signatures of the territorial union representatives]*

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia Regionale di Messina, parte normativa.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DELLA PROVINCIA  
REGIONALE DI MESSINA  
PARTE NORMATIVA**

**DISPOSIZIONI GENERALI**

Articolo 1  
**(Campo di applicazione e durata)**

1. Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, e nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale.
2. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall' 1 gennaio 2013. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.
3. Il presente contratto decentrato integrativo ha validità pluriennale sino alla stipula del nuovo CCNL.

Articolo 2  
**(Obiettivi del contratto integrativo decentrato)**

1. Il presente accordo, relativo alle materie demandate dal CCNL e dal D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., alla contrattazione decentrata integrativa, assume come obiettivi:
  - a) la valorizzazione delle risorse umane, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini. (art. 2 CCNL 31.3.1999), aumentando il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
  - b) Assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.



Articolo 3  
**(Materie oggetto di contrattazione decentrata)**

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL, coordinate con il D. Lgs. 150/2009 sono le seguenti:
  - I criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate (stabili e variabili) secondo le finalita' e nel rispetto della disciplina dettata nell' art. 17 CCNL 1 aprile 1999;
  - I criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di programmi di incremento della produttivita' e di miglioramento della qualita' del servizio;
  - Le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a condizioni particolarmente disagiate o a specifiche responsabilita';
  - I criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attivita' e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge;
  - I programmi annuali e pluriennali delle attivita' di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento;
  - Le linee di indirizzo dei criteri per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, gli interventi per la sicurezza sul lavoro e gli interventi diretti a facilitare l'attivita' dei dipendenti disabili;
  - Le implicazioni sulla qualita' del lavoro e sulla professionalita' delle innovazioni tecnologiche, organizzative e della domanda di servizi;
  - Le pari opportunita';
  - Le modalita' e verifiche per la riduzione dell'orario di lavoro dei turnisti e dei lavoratori con orario plurisettimanale;
  - I criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
  - I criteri generali per la progressione economica all'interno della categoria;

Articolo 4  
**(Pari opportunità e benessere organizzativo)**

1. Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze. Le parti mediante un confronto costante si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.
2. L'impegno dell'ente si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato. L'ente adotta inoltre il Piano triennale delle azioni positive quale documento-guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

*collett.*  
*SR*  
*as*  
*SR*  
*SR*  
*SR*

*SR*  
*SR*  
*SR*  
*SR*  
*SR*

*SR* *SR* *SR* *SR* *SR* *SR* *SR* *SR*



# COSTITUZIONE E UTILIZZO DEI FONDI

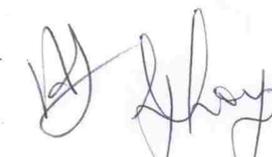
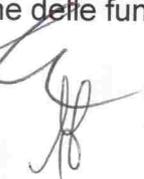
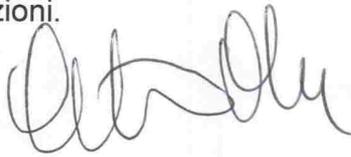
## Articolo 5

### (Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività)

1. 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.
2. La costituzione del fondo complessivo viene definita annualmente dall'Amministrazione, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.
3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, quali le progressioni orizzontali, l'indennità di comparto, la retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità.

## Articolo 6

### (Criteri di destinazione delle risorse decentrate)

1. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del CCNL 22.01.2004, nonché dell'art.17 del CCNL 1.4.1999, con i seguenti criteri:
    - **Indennità di comparto:** prevedere le risorse necessarie per il finanziamento dell'indennità di comparto (art. 33 CCNL 22.01.2004): tale voce è strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio e non residuano spazi di discrezionalità per la sua determinazione;
    - **Progressioni orizzontali:** prevedere le risorse necessarie per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (art. 34 e 35 CCNL 22.01.2004): tale voce è strettamente correlata ai contingenti numerici di personale in servizio, sulla base della categoria di appartenenza e della relativa posizione di avanzamento nella progressione orizzontale. Le risorse necessarie al conferimento di nuove progressioni orizzontali sono definite annualmente dalla Contrattazione Decentrata di parte economica, nel limite delle risorse di parte stabile. Fino a quando sarà operativo il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010 le eventuali Progressioni Orizzontali attribuite avranno effetto solo giuridico.
    - **Posizioni organizzative e di alta professionalità:** prevedere le risorse necessarie per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità (artt. 8, 9 e 10 CCNL del 31.3.1999, art. 10 del CCNL 22.1.2004); tale voce (art. 17 comma 2 lett c CCNL 1.4.1999) è determinata in funzione degli incarichi conferiti in riferimento alle posizioni di lavoro e ai valori economici stabiliti dall'Amministrazione, in base alla disciplina degli articoli dei CCNL sopra citati e del correlato sistema di relazioni sindacali per quanto attiene alle modalità di conferimento degli incarichi, valutazione e graduazione delle funzioni.
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

*[Handwritten initials]*

- **Indennità per specifiche responsabilità:** prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 17, 2° comma lett. f) CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 7 CCNL 9.5.2006) in riferimento alle fattispecie e ai valori individuati dal presente contratto e alla conseguente individuazione delle posizioni da parte dei dirigenti, al personale di cat. C e B, al verificarsi di determinate condizioni e requisiti di cui al successivo art. 15.
- **Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, etc.:** prevedere le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente (indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, etc.) (art. 17, 2° comma, lett. d CCNL 1.4.1999) sulla base delle esigenze di presidio dei servizi individuate dall'ente con motivato riferimento al perseguimento dell'interesse pubblico, nelle funzioni e attività di sua competenza e secondo i vincoli derivanti dalla consistenza degli organici, dall'obbligo di contenimento delle spese di personale e dalla conseguente necessità di razionalizzazione dei servizi e degli interventi; le fattispecie e i valori sono individuati dal CCNL o dal presente contratto;
- **Indennità di disagio:** prevedere le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate, (art. 17, 2° comma lett. e) CCNL 1.4.1999), in riferimento alle fattispecie e ai valori individuati dal presente contratto;
- **Compensi incentivanti la produttività individuale:** prevedere le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni e rendendo ancora più effettivo un sistema meritocratico, che eroghi valori economici differenziati ed effettivamente premianti, collegati con il livello di performance organizzativa dell'Ente, oltre che con il miglioramento del livello della performance individuale, riconoscendo i contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004), in coerenza con le norme contenute nel D. Lgs. 150/2009 (Misurazione, valutazione e trasparenza della performance) e alla disciplina transitoria, dettata dal D.Lgs. 141/2011, comma 1 dell'art. 6 con il quale viene rinviata l'applicazione delle previsioni contenute nell'art. 19, comma 2 del richiamata decreto – ripartizione del personale in fasce di merito ai fini dell'erogazione in modo differenziato, del trattamento economico collegato alla performance e degli istituti correlati – dopo la fine del blocco contrattuale, attualmente fissato dalla manovra finanziaria fino al 31.12-2014. L'attribuzione delle risorse avverrà in attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente. L'attribuzione dei compensi relativi alla incentivazione della produttività sarà strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale prestazione lavorativa. Essa è altresì collegata agli obiettivi definiti negli strumenti di pianificazione dell'ente, ai risultati effettivamente conseguiti, nonché all'attività ordinaria come risultante dal piano degli indicatori dell'ente. Non è consentita la attribuzione generalizzata di compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
- **Compensi per incentivare attività e prestazioni che specifiche norme di legge prevedono per determinate categorie di personale:** prevedere le risorse destinate ad erogare i compensi che specifiche norme di legge prevedono in favore di determinate categorie di personale per incentivare attività e prestazioni, che

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*



saranno attribuiti ai dipendenti coinvolti nelle attività previste dalle normative nella misura e negli importi individuati negli specifici accordi.

#### Articolo 7

#### **(Criteri generali di riparto dei piani di razionalizzazione)**

1. Le risorse destinate alla contrattazione integrativa saranno incrementate di una quota del 50% dei risparmi ottenuti, secondo il piano triennale di razionalizzazione della spesa, ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 6 luglio 2011, così come documentati nella relazione di performance e validati dal collegio dei revisori dei conti.
2. Le risorse di cui al punto precedente saranno destinate, per una quota pari al 50%, alla erogazione dei premi previsti dagli art. 19 e ss. del D.lgs. 150/2009, secondo modalità che le parti si riservano di definire.
3. Nelle more della piena applicabilità del sistema premiante previsto dal D.Lgs 150/2009 le risorse di cui al punto precedente potranno essere destinate all'erogazione dei premi di cui di cui all'art. 10, comma 5, punti 3 e 4 del presente CCDI, secondo le modalità che le parti negoziali si riservano di definire.

#### Articolo 8

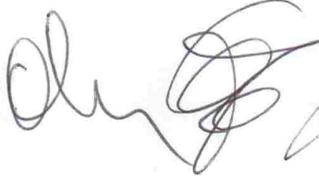
#### **(Progressioni Orizzontali)**

1. Le procedure di selezione e valutazione delle prestazioni dei dipendenti per l'attuazione della progressione economica sono determinate, nei limiti delle risorse disponibili, nel sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente su proposta del Nucleo di Valutazione, in applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti e dell'art. 23. del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i.

#### Articolo 9

#### **(Posizioni Organizzative)**

1. L'Ente disciplina i criteri di individuazione delle Posizioni Organizzative, concertando con le OO.SS. e la R.S.U., i criteri generali per il conferimento, l'eventuale pesatura, la valutazione e la revoca degli incarichi stessi, nel rispetto degli artt. 8, 9, 10 e 16 del CCNL 31.3.1999 e della normativa vigente.
2. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai contratti collettivi nazionali, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
3. L'importo della retribuzione di ciascuna posizione, nei limiti previsti dal CCNL vigente, è determinato dall'Ente in relazione all'ammontare complessivo del fondo a tal scopo previsto annualmente nel CCDI, in rapporto alla eventuale pesatura, secondo le previsioni dell'apposito Regolamento P.O. e nel rispetto del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi.
4. L'importo della retribuzione di risultato è pari al 10% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale, quanto all'80% di tale

importo sulla scorta della performance individuale e quanto al 20% sulla scorta della performance organizzativa.

5. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite.

#### Articolo 10

#### **(Criteri generali relativi alla corresponsione delle risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi - art. 17, comma 2, lett. a)**

1. Il fondo di cui all'art. 37 del CCNL 2002\2005, è finalizzato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale, in modo selettivo e secondo risultati accertati con il sistema di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 1998/2001.
2. Le parti privilegiano un sistema di attribuzione del fondo che si basi sul merito e l'impegno di gruppo, e che consenta all'interno del gruppo di premiare chi con maggiore impegno ha partecipato al miglioramento del servizio attraverso il raggiungimento degli obiettivi fissati e indicati dal proprio dirigente. Le modalità di lavoro devono essere finalizzate all'ottenimento di risultati ed al conseguimento di obiettivi preventivamente assegnati ai dipendenti.
3. Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.
4. Il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale della Provincia Regionale, è adottato ai sensi dell'artt. 7, 8 e 9 del D. Lgs 150/2009 e dell'art. 37, comma 3 del CCNL 2002\05;
5. Il sistema degli incentivi ed il conseguente utilizzo della quota del fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti categorie fondamentali di premi:
  - a) un premio collegato alla valutazione delle performance individuali, al quale accedono tutti i dipendenti;
  - b) un premio di performance organizzativa collegato ad obiettivi strategici e/o trasversali individuati nel Piano delle Performance, al quale accedono tutti i dipendenti;
  - c) un bonus annuale per le eccellenze, al quale concorre il personale che si è collocato nella fascia di merito alta nella graduatoria di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a) del D.Lgs 150/2009 . Il bonus è assegnato alle performance eccellenti individuate in non più del cinque per cento del personale che si è collocato nella predetta fascia.
  - d) un premio annuale per l'innovazione, di valore pari all'ammontare del bonus annuale di eccellenza, per ciascun dipendente premiato, nell'ambito del miglior progetto realizzato nell'anno, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.
  - e) sensi della L.141/2011 e delle limitazioni imposte dal D.L. 78/2011, convertito con modificazioni nella L. 122/2011 ( art. 9, comma 1 e 2 bis dell'art. 9 del D.Lgs. 150/2009) gli istituti di cui alle lett. c) e d) possono essere finanziati solo con

*beul*  
*re*  
*cy*  
*DL*  
*Stang*

*sky*  
*ky*  
*ky*  
*ky*  
*ky*

*[Handwritten mark]*

l'utilizzo delle somme derivanti dal piano di razionalizzazione come meglio specificato nell'art. 7 comma 2.

- 6. A decorrere dal 01.01.2013, una quota pari al 90% del fondo viene ripartita fra i diversi uffici dirigenziali, sulla scorta del personale ad essi assegnato, ai fini della corresponsione della liquidazione del premio collegato alla valutazione delle performance individuali; una quota pari al 10% del fondo viene destinata per la performance organizzativa dell'Ente ed è collegato al risultato complessivo conseguito così come valutato dal Nucleo di Valutazione dell'Ente.
- 7. Le somme discendenti dall'art. 16 della legge regionale 41/96 (c.d. Fondo Integrativo Regionale), annualmente incluse nel fondo di cui all'art. 37 del CCNL 2002\2005 ai sensi dell'art.15, comma 1, lett. k), del CCNL dell'1.4.1999, sono destinate integralmente alla corresponsione della liquidazione del premio collegato alla valutazione delle performance individuali.

Articolo 11  
**(Premio di performance individuale)**

1. I piani di performance individuale sono finanziati con una quota pari al 90% del fondo annualmente destinato in sede di contrattazione decentrata alla erogazione dei premi legati alla valutazione delle performance. Tali piani, finalizzati al miglioramento dell'efficienza dei servizi dell'Ente, saranno proposti, entro il 31 gennaio di ogni anno, dai dirigenti competenti e trasmessi con atto formale, al Direttore Generale o, in sua assenza, al Segretario Generale che ne verifica la coerenza con i documenti programmatici dell'Ente. Nelle more della stesura definitiva del piano dettagliato degli obiettivi si potrà fare riferimento agli obiettivi di performance pluriennali e/o a un PEG provvisorio. I progetti, formulati con le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale della Provincia Regionale, devono indicare:

- L'obiettivo da realizzare;
- Le azioni programmate
- Il personale e le professionalità impegnate
- I risultati attesi
- I tempi di attuazione
- Gli indicatori di risultato

2. La ripartizione del fondo destinato al "Premio di performance individuale", sarà calcolata rispetto al numero di personale assegnato all'ufficio dirigenziale ed ai seguenti coefficienti: Cat. A coeff. 1- Cat. B coeff. 1,08- Cat. C coeff. 1,17- Cat D coeff. 1,29. Tali coefficienti saranno implementati di un ulteriore 0,07 rispetto alla categoria di appartenenza per il personale che svolge effettivamente e permanentemente servizio sulle strade provinciale con la qualifica di Esecutore Stradale, Operatore Stradale, Collaboratore professionale stradale, in ragione della specifica gravosità.

3. Il Premio di performance individuale dovrà essere liquidato a ciascun dipendente secondo i parametri individuati dal sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale della Provincia Regionale. Tale sistema terrà conto delle previsioni dell'art.5 commi 11-bis, che prescrive che, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, I dirigenti valutano la performance del personale in relazione:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

- 
4. A tal fine il sistema prevedrà:
    - Liquidazione mensile di una quota pari al 50% della cifra individuale della performance individuale, sulla base della valutazione dei parametri di partecipazione e coinvolgimento nel processo produttivo, effettuata dal dirigente responsabile;
    - Liquidazione quadrimestrale della quota pari al 50% della cifra individuale della produttività individuale, rapportata al periodo considerato, sulla base di una valutazione complessiva che tenga conto della progressività dell'andamento del processo produttivo rispetto agli obiettivi inizialmente fissati, effettuata dal dirigente responsabile;
    - Le modalità di comunicazione della valutazione intermedia ai dipendenti, nonché le procedure di conciliazione.
  5. Nella valutazione della performance individuale si terrà conto delle disposizioni dell'art. 11 ter della L. 135/2012, tale disciplina è estesa ai periodi di malattia per terapie salvavita.
  6. Le risorse finanziarie che si renderanno disponibili per effetto delle risultanze della valutazione concorrono alla liquidazione finale del premio di performance individuale.
  7. L'amministrazione monitora annualmente, con il supporto del Nucleo di valutazione, l'impatto della valutazione in termini di miglioramento della performance e sviluppo del personale, al fine di migliorare i sistemi di misurazione e valutazione in uso.
  8. Al personale che risulta più meritevole in esito alla valutazione effettuata, è attribuito un trattamento accessorio maggiorato del 10% di quello medio attribuito ai dipendenti appartenenti alla stessa categoria, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 1° agosto 2011, n.141.  
Tale premio è destinato a una quota di personale comunque non inferiore a una quota del 10 per cento della rispettiva totalità dei dipendenti distinto per categorie, che su base annua ottiene, secondo il sistema permanente di valutazione, un punteggio che sarà determinato annualmente sulla scorta delle risorse disponibili e della graduazione finale complessiva delle valutazioni e che non potrà, comunque, essere inferiore a 80/100. La valutazione e liquidazione finale del premio al personale che risulta più meritevole è effettuata a seguito della validazione da parte NdV di una graduatoria annuale del personale, distinto per categorie, predisposta dall'Ufficio Controllo di Gestione.
  9. Per il personale a tempo parziale resta inteso che la corresponsione del premio di performance individuale dovrà essere proporzionale al tempo di lavoro prestato.

Articolo 12  
**(Premio di performance organizzativa)**

1. Il premio di performance organizzativa è finanziato con una quota pari al 10% del fondo annualmente destinato in sede di contrattazione decentrata alla erogazione dei premi legati alla valutazione delle performance. Tale premio sarà erogato a seguito di valutazione del NdV, sulla base del risultato complessivamente raggiunto dall'Ente.
2. Il valore economico della cifra individuale massima erogabile ai singoli dipendenti è calcolato secondo i seguenti coefficienti Cat. A coeff. 1- Cat. B coeff. 1,08- Cat. C coeff. 1,17- Cat D coeff. 1,29. premio è destinato al personale che su base annua ottiene, secondo il sistema permanente di valutazione, un punteggio non inferiore a 60/100 del parametro riferito al raggiungimento degli obiettivi prefissati.



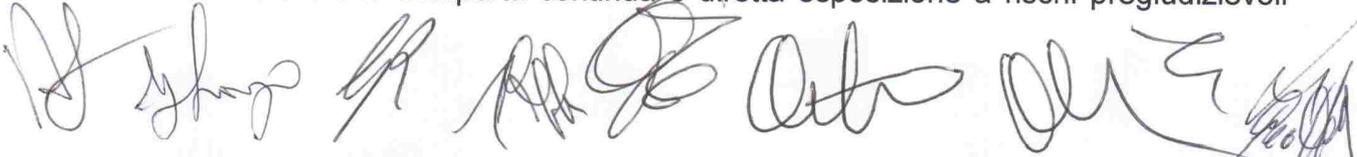
- 
7. Al fine di monitorare la corretta applicazione dell'istituto, il dirigente interessato dovrà indicare su base mensile, nell'atto di liquidazione oltre ai nominativi dei dipendenti interessati, il numero dei turni effettuati distinto in antimeridiani e pomeridiani.
  8. I servizi per i quali è stabilita la turnazione sono: Polizia provinciale, Servizi Generali (limitatamente al servizio di portierato), Autoparco provinciale, Galleria d'Arte moderna ed infopoint turistico.
  9. Le parti si impegnano, al verificarsi delle condizioni che richiedono una turnazione anche notturna o festiva, ad attivare apposito tavolo di contrattazione.
  10. Al personale che risulta impegnato in attività di servizio notturna e che dovrebbe effettuare il successivo turno antimeridiano dovrà essere cambiato il turno di servizio al fine di poter fruire di un equilibrato periodo di riposo.

## **B. MANEGGIO VALORI**

1. L'indennità di maneggio valori è disciplinata dall'art.36 del C.C.N.L. del 14.09.2000. Al personale del servizio Economato di questo Ente adibito in via continuativa al servizio di maneggio di valori di cassa dovrà essere attribuita, per le sole giornate di effettivo servizio, un'indennità giornaliera nelle seguenti misure:
  - € 0.52 giornalieri per valori medi mensili fino ad €. 516,45;
  - € 1.04 giornaliera per valori medi mensili da €. 516.46 ad €. 5.164,56;
  - € 1.56 giornaliera per valori medi mensili superiori ad €. 5.164,56.
2. Il dirigente dell'U.D. Servizi Finanziari, ad inizio di ciascun anno, individuerà i dipendenti addetti alla cassa aventi diritto ai sensi dell'art.36 del C.C.N.L. del 14.09.2000. L'indennità è liquidata su base mensile.

## **C. INDENNITÀ DI RISCHIO**

1. L'indennità di rischio è disciplinata dall'art.37 del C.C.N.L. del 14.09.2000 e dall'art. 41 del CCNL del 22.1.2004.
2. L'indennità di cui al presente punto è riconosciuta a quei profili professionali le cui attività comportano rischi:
  - Esecutore Stradale, Operatore Stradale, Collaboratore professionale stradale;
  - Personale con profilo prof.le Autista;
  - Personale tecnico di categoria C che svolge prevalentemente attività in cantieri di lavoro o in luoghi nei quali vengono lavorati prodotti tossici o nocivi;
  - Esecutore Sorveglianza e Personale addetto alla manutenzione Riserva Naturale, Capo Servizio Riserva;
  - Esecutore e Istruttore di Laboratorio sottoposto al rischio derivante dall'uso di reattivi di laboratorio;
  - Polizia Provinciale limitatamente al personale in servizio continuativo senza prescrizioni che opera in zone ed ambienti di lavoro a rischio di contatto con sostanze nocive;
  - Personale addetto al "Centro fotocopie";
  - Personale addetto alla manutenzione impianti (termo-idraulici, elettrici), lavori di falegnameria, ferro e giardinaggio;
3. I dirigenti aventi in servizio presso la propria struttura profili professionali che effettivamente esercitano l'attività per cui fruire dell'indennità di rischio, ai sensi dell'art. 37 del C.C.N.L. del 14.09.2000, dovranno attestare sotto la propria responsabilità, e con espressa dicitura, che il personale di cui al presente punto "presti effettivamente l'attività di lavoro che comporta continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli



per la salute ed integrità personale", a prescindere dal profilo professionale avente diritto ai sensi del presente punto ma in relazione all'effettivo svolgimento delle mansioni.

4. Le attestazioni dovranno essere prodotte annualmente all'ufficio gestione economica del personale, pena la revoca della corresponsione delle indennità e dovrà, altresì, essere comunicata tempestivamente ogni eventuale modifica a quanto comunicato a inizio di ciascun anno.

5. Non è in alcun modo consentita la contemporanea assegnazione dell'istituto economico del disagio e del rischio al dipendente o l'assegnazione di più di una indennità di rischio o disagio.

6. Si vieta, altresì, l'assegnazione retroattiva di qualsiasi istituto economico, avente data di decorrenza precedente a quella dell'esercizio finanziario in cui viene data attestazione dal parte del Dirigente competente; l'eventuale ritardo nell'assegnazione, anche se si verifica nel corso del corrente esercizio finanziario, deve essere comunque motivato.

7. Gli istituti economici di cui al presente comma maturano dal mese successivo a quello in cui è stata prestata l'attività che ne ha dato diritto.

8. Le indennità di cui al presente articolo non costituiscono base di calcolo per la 13 mensilità.

#### **D. REPERIBILITA' (art.23 C.C.N.L. del 14.09.2000)**

1. L'indennità di reperibilità è disciplinata dall'art.23 del C.C.N.L. del 14.09.2000 e dal Regolamento al servizio di pronta reperibilità dell'Ente, che le parti si impegnano a definire in sede concertativa. Nelle more della definizione trova applicazione il regolamento già vigente ed allegato al CCDI normativo 2006/2009. Nelle more della ridefinizione del Regolamento del Servizio di Reperibilità, le parti convengono di estendere la disciplina vigente a una unità per turno del Servizio Sistemi Informativi in ragione della gestione delle eventuali anomalie dei server di rete, ad una unità di personale amministrativo per turno della Polizia Provinciale e ad una unità per turno per i Servizi Generali.
2. Le parti convengono che in ordine alla gestione dell'istituto della reperibilità sia garantito il principio di pari opportunità di accesso alla partecipazione e di rotazione di tutti i dipendenti dei servizi interessati.

#### **E. MODALITA' DI FINANZIAMENTO**

In sede di determinazione dell'accordo annuale che destina il fondo ai singoli istituti le parti definiscono la consistenza dell'ammontare delle risorse necessarie al finanziamento delle indennità di cui ai precedenti punti A), B), C) e D) agli aventi diritto. La Conferenza di Servizio dei Dirigenti individua ad inizio anno i contingenti numerici dei destinatari nell'ambito delle risorse destinate e delle categorie di destinatari individuate dalla contrattazione decentrata.

#### **Articolo 15 (Indennità di disagio)**

1. L'indennità di disagio è disciplinata dall'art. 17, 2° comma lett. e) CCNL 1.4.1999.
2. Vengono considerate tali le prestazioni che per la loro natura e forma organizzativa risultano gravose e comportano difficoltà o disagio.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

3. Le parti individuano le seguenti situazioni professionali e lavorative alle quali far corrispondere l'erogazione delle predette risorse economiche:

- Al personale di categoria B che opera con assunzione diretta di responsabilità in relazione ad attività ripetitive e gravose è corrisposta una indennità di disagio mensile pari ad € 30, 00 mensili lordi.
- Al Personale avente qualifica ASAC che presta servizio di portierato, non in regime di turnazione, è corrisposta una indennità di disagio mensile pari ad € 20, 00 mensili lordi.

4. L'ufficio gestione economica del personale dovrà, ad inizio di ciascun anno, acquisire le attestazioni dei sigg. dirigenti che hanno in servizio presso le loro strutture personale appartenente ai profili professionali sopraindicati; tali attestazioni dovranno contenere apposita specifica sull'effettivo svolgimento delle mansioni. Del personale interessato alle prestazioni di cui al presente articolo, verrà data comunicazione alle OO.SS.

5. In sede di determinazione dell'accordo annuale che destina il fondo ai singoli istituti le parti definiscono la consistenza dell'ammontare delle risorse necessarie al finanziamento delle indennità di cui al precedente punto 3 agli aventi diritto. La Conferenza di Servizio dei Dirigenti individua ad inizio anno i contingenti numerici dei destinatari nell'ambito delle risorse destinate e delle categorie di destinatari individuate dalla contrattazione decentrata.

#### Articolo 16

#### (Criteri e valori per la corresponsione di attività di responsabilità)

1. Ai fini della corresponsione dell'indennità che remunera l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, ai sensi dall'art. 17, 2° comma lett. f) CCNL 1.4.1999, saranno prese in considerazione le funzioni attribuite, con atto formale del dirigente adeguatamente motivato, al personale di categoria D non incaricato di posizione organizzativa o di alta specializzazione, e destinatario di particolari responsabilità, e quelle attribuite al personale di cat. C e B destinatario di particolari responsabilità.
2. Ai dipendenti di categoria D l'attribuzione dell'indennità può essere assegnata in presenza delle seguenti particolari responsabilità:
  - a. responsabilità connessa alla titolarità di un Ufficio;
  - b. responsabilità della predisposizione di atti e/o di procedimenti di notevole complessità;
  - c. responsabilità per l'espletamento di funzioni professionali specialistiche;
3. Ai dipendenti di categoria D cui è assegnata di norma la titolarità di un Ufficio può essere corrisposta un'indennità di € 1.300,00.
4. Al dipendente di categoria D cui è assegnata la sola responsabilità di procedimento di cui al punto b) e/o C) può essere corrisposta una indennità di € 900,00.
5. L'indennità di cui al punto precedente, nella misura di € 700,000, compete ai dipendenti di categoria C o B cui siano assegnate particolari responsabilità con atto formale adeguatamente motivato del dirigente, nonché al personale di cat. C, con il profilo di Istruttore di Polizia Provinciale, che esercita compiti ultronei rispetto alle proprie funzioni.
6. Ai fini della corresponsione delle indennità di cui ai punti 4 e 5, la quota del fondo residuale a seguito dell'accantonamento delle somme necessarie alla liquidazione delle indennità di cui al precedente punto 3, è annualmente affidata dal Segretario Generale, a seguito di apposita conferenza di Servizio, ai Dirigenti sotto forma di

*baer*  
*re*  
*cy*

*SPU*  
*to*  
*fy*  
*fy*

*RA*

budget per ciascuna delle articolazioni di vertice della Struttura. I Dirigenti sulla scorta del budget assegnato affidano le responsabilità di cui al punto precedente con atto motivato, sentito il Segretario Generale e trasmettono all'Ufficio Applicazione Istituti Contrattuali le proprie determinazioni per il monitoraggio della spesa ed il rispetto dei vincoli finanziari discendenti dal CCDI e dal budget loro assegnato e per l'informativa alle OO.SS. e la RSU.

- 7. Per l'anno 2013 e sino all'entrata in vigore della nuova macrostruttura di cui alla delibera del Commissario con i poteri della Giunta n. 55 del 31 ottobre 2013, in sostituzione dell'indennità di cui al punto 3, in relazione al precedente assetto organizzativo dell'Ente, di cui alla delibera di Giunta n. 160 del 28.5.2012, che consentiva ai dirigenti l'attribuzione ai titolari di U.O. di autonomia funzionale e procedimentale nella predisposizione di atti e procedimenti di notevole complessità, al dipendente cui è stata affidata la responsabilità di Unità Operativa Complessa è corrisposta un'indennità di € 2.500,00 su base annua, mentre al dipendente cui è stata affidata la responsabilità di Unità Operativa semplice è corrisposta un'indennità di € 1.300,00 su base annua. Tale indennità è corrisposta sulla scorta dell'atto di nomina e dell'attestazione del Dirigente di effettivo svolgimento delle responsabilità assegnate.
- 8. La liquidazione dell'indennità di responsabilità di cui al punto 3 è corrisposta agli aventi diritto mensilmente sulla scorta dell'atto che assegna la titolarità dell'Ufficio o delle funzioni connesse. L'indennità di cui al punto 4 è corrisposta a fine anno, sulla scorta delle dichiarazioni dei dirigenti attestanti l'affidamento delle responsabilità.
- 9. Per il personale che presta servizio in part time tale indennità è corrisposta nel valore intero, ai sensi dell'art. 6 comma 10 del CCNL 14.9.2000.

Articolo 17  
**(Indennità forfettaria)**

- 1. Ai sensi del comma 7 dell'art.41 del CCNL del 14.9.2000 al personale del Corpo di Polizia Provinciale, al Personale di Sorveglianza delle Riserve Naturali ed al personale tecnico impegnato in operazioni peritali e/o di Polizia Giudiziaria, ovvero per tutte le attività che comportano per il personale tecnico e per la polizia provinciale un impegno a tutela del territorio e dell'emergenza in genere senza soluzione di continuità, tali da non consentire la fruizione del pasto, è corrisposta la somma forfettaria di €. 20.66 in luogo dei rimborsi di cui al comma 5 dell'articolo prima citato. In caso di mancanza dei requisiti di cui all'art.41 in materia di trattamento di trasferta sarà corrisposto il buono pasto.
- 2. Dette circostanze devono essere avvalorate dai verbali delle operazioni e dall'attestazione dei dirigenti del servizio competente sul servizio svolto e sulla mancata fruizione per il medesimo periodo del buono pasto.

*blu*  
*R*  
*ag*  
*ral*

*SPU*  
*RA*  
*RA*

Articolo 18  
**(Formazione e aggiornamento)**

- 1. L'ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le

*RA*  
*RA*

*RA* *RA* *RA* *RA* *RA* *RA* *RA* *RA*

categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. L'ente predispone annualmente il piano della formazione per il personale, previa informativa alle OO.SS e RSU. L'Ente promuove direttamente o per il tramite di enti di formazione le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

❖ PERSONALE NEO ASSUNTO

- **formazione obbligatoria ai sensi del D.lgs. 81/08** in materia di sicurezza di salute e di prevenzione dei rischi;
- Informazione e nozioni di base sulla disciplina economico/giuridica del rapporto di lavoro
- affiancamento da parte di un tutor individuato e segnalato dal Dirigente per la durata del periodo di prova.

❖ PERSONALE IN SERVIZIO

- **formazione e aggiornamento obbligatorio ai sensi del D.lgs. 81/08** in materia di sicurezza di salute e di prevenzione dei rischi;
- corsi di formazione, qualificazione e specializzazione professionale sia di carattere trasversale per categoria e/o profilo professionale sia di natura settoriale su iniziativa del Dirigente.

3. L'Ente, ai sensi dell'art.26 comma 2 del D.Lgs. 150/2009, previa informativa alle OO.SS. e alla RSU, promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali; favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali, garantendo il principio di pari opportunità di accesso alla partecipazione e di rotazione di tutti i dipendenti dei servizi interessati.

4. L'ente si impegna a favorire e sviluppare la formazione attraverso interventi a cura di propri dipendenti, in considerazione della particolare efficacia che riconosce a tale modalità e allo scopo di valorizzare le professionalità dei propri dipendenti.

5. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento cui è iscritto dall'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della Amministrazione. Il personale, in aggiunta a quanto previsto dai punti precedenti, può chiedere all'ente che gli vengano riconosciuti quali crediti formativi altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori dall'orario di lavoro, purché gli attestati vengano rilasciati a seguito di esami di merito finali.

6. L'ente si impegna alla definitiva messa a regime del fascicolo informatico personale del bilancio delle competenze e della formazione del dipendente.

Articolo 19  
**(Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)**

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

2. Il Datore di lavoro, con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente, individua le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di tutte quelle che espongono a situazioni di rischio.



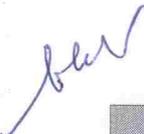
- 
7. L'ufficio gestione giuridica del personale provvede ad evidenziare nel rapporto mensile di presenza dei dipendenti, il conto a scalare del numero delle ore accantonate.
  8. Le prestazioni di lavoro straordinario autorizzate e accantonate nella banca delle ore, per le quali il dipendente intende chiedere di fruire dei riposi compensativi, possono essere cumulate sino ad usufruire di un permesso corrispondente all'intero orario lavorativo della giornata; non possono essere concesse più di 7 giornate consecutive. Non si potrà usufruire di riposi compensativi, legati alla banca delle ore, per l'intero orario lavorativo della giornata, nel periodo che va dal 15 Giugno al 15 Settembre di ogni anno.
  9. In osservanza del principio di onnicomprensività del trattamento di indennità di posizione, il personale inarcato di P.O. è escluso dall'applicazione dell'istituto.

Articolo 21  
**(Interpretazione autentica)**

1. Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. Ai fine di cui al primo comma la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata o P.E.C. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

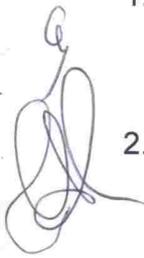
Articolo 22  
**(Norma Transitoria)**

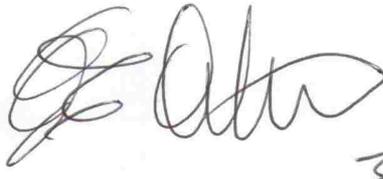
1. Nelle more dell'adozione del nuovo sistema di misurazione della performance trovano, in via transitoria, applicazione la disciplina di erogazione della produttività di cui dell'accordo tra le parti del 28.12.2012 e l'ultrattività del sistema di valutazione allegato al CCDI 2006/09.



**DICHIARAZIONI CONGIUNTE**



- 
1. Le parti convengono di confermare il regime, già previsto dal precedente CCDI, di articolazione dell'orario di lavoro su 35 ore settimanali per il personale che effettua la turnazione.
  2. Le parti si impegnano a valutare in sede di concertazione sul Sistema Permanente di Valutazione dell'area del personale non dirigenziale la fattibilità in ordine alla erogazione al personale a tempo parziale della intera quota di salario accessorio, collegandola agli obiettivi specifici e al conseguimento dei risultati.
- 
- 



3. Le parti danno atto delle proiezioni di spesa per l'anno 2014 delle risorse di parte stabile secondo il prospetto allegato sub. A)
4. Le parti convengono che in sede di costituzione del fondo per l'anno 2014 vengono quantificate le somme di parte variabile che si renderanno legittimamente disponibili rispetto alle previsioni di bilancio.

PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA  
III Direzione



DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE DIPENDENTI ANNO 2013

INDENNITA DI COMPARTO ( quota fondo)	€ 412.000,00
QUOTA DESTINATA ALLA PRODUTTIVITA'	€ 2.111.800,29
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€ 177.286,02
INDENNITA VARIE (Indenn. dsaggio, rischio, turnazione, reperib, man.val. etc...)	€ 371.400,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	€ 1.385.260,40
COMPENSO ART.18 CCDI (Ind.Resp. Ctg.econ. D, B,C)	€ 300.000,00 *
Incentivi progettazione	€ 250.000,00

Fondo così come costituito anno 2013  
det. Dirigenziale n.20/2013 Servizi Finanziari

€ 5.007.746,71

economie fondo 2012 disponibili dopo certificazione Revisori dei Conti

€ 147.762,21

Totale al netto di oneri riflessi ed IRAP

€ 5.155.508,92

\* Ove la somma risulti non sufficiente a saldare le competenze di tutti gli aventi diritto, le cifre individuali saranno proporzionalmente ridotte sino alla complessiva cifra di € 300.000,00

*San*

*SA*

*SR*

*cy*

*SA SR cy*





## CSA Regioni Autonomie Locali

Comitato Provinciale Messina  
Via Grattoni, 1 palazzina B – 98122 Messina  
Tel : 0906413363 – **FAX 1782274539**  
email: c.s.a.messina@email.it

Messina, 13 Dicembre 2013

### DICHIARAZIONE A VERBALE

Il CSA Regioni Autonomie Locali chiede l'inserimento, fra le risorse variabili del "Fondo", delle somme relative all'art. 16 della L.R. 41/96 (FIR) per l'anno 2013 e delle eventuali economie dell'anno 2012 relative alla stessa voce.

IL COORDINATORE PROVINCIALE  
dott. Pietro Fotia

I Componenti la RSU

SANTINO PALADINO  
GIOVANNI TRIPODO  
RUSSO GIACOMO  
PAFERO ANTONINO