

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI TREVISO

Art. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica al personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale della Provincia di Treviso.

Art. 2

AMBITO VALIDITÀ E DURATA

1. Il presente CCDI ha validità **triennale** e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.
2. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel suddetto periodo di validità, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), le parti si riuniscono per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

Art. 3

LE RELAZIONI SINDACALI - PRINCIPI GENERALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli di responsabilità dell'Ente e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

Professore

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Art. 4

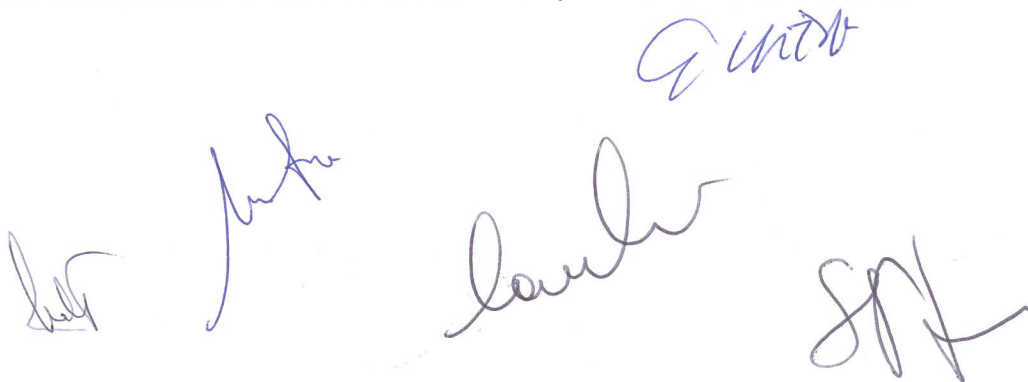
APPLICAZIONE DELL'ART. 54 D.LGS 150/2009 IN MATERIA DI RELAZIONI SINDACALI

1. Le parti prendono atto che sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992 n. 421.
2. Le parti prendono atto che la contrattazione collettiva è consentita, negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative a:
 - sanzioni disciplinari,
 - valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio,
 - mobilità interna,
 - progressioni economiche.
3. Le parti prendono atto che l'art. 5 del d. lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 34 del d. lgs. n. 150 del 2009, prescrive che: "le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista" nei contratti collettivi nazionali.

Art. 5

INFORMAZIONE

1. Negli ambiti descritti all'art. 4, la partecipazione sindacale si realizza con l'istituto dell'informazione.
2. Ogni accordo precedente o disposizione regolamentare che prevede procedure diverse sono o devono essere corrispondentemente adeguati.



Four handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page, likely representing the parties involved in the agreement.

Art. 6

CONTRATTAZIONE

1. Le parti prendono atto che la contrattazione collettiva integrativa destina al trattamento economico accessorio, collegato alla performance individuale, una quota del trattamento accessorio complessivo.
2. Le parti, coerentemente alle disposizioni del D. L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e alle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con Circolare n. 7/2010, concordano sull'opportunità di rinviare alla contrattazione nazionale, successiva a quella vigente, la definizione e la modalità applicativa del principio previsto dall'art. 40, comma 3-bis, del D. Lgs. 165/2001 secondo cui "La contrattazione collettiva integrativa destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato", così da potere recepire le prescrizioni del prossimo CCNL.

Art. 7

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE

1. La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione.
2. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Direttore Generale provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma successivo.
3. Le risorse decentrate, come quantificate ai sensi del comma 1, sono destinate alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigenti.
4. Nell'ambito dei criteri di cui al comma 2 le parti si danno reciprocamente atto che, nel rispetto delle disposizioni legislative volte a valorizzare la performance individuale del personale del comparto secondo i diversi livelli delle responsabilità di ciascuno, la negoziazione annuale sulle risorse disponibili per il finanziamento degli istituti del trattamento economico accessorio comunque denominato dovrà garantire un corretto equilibrio tra le risorse destinate ad istituti che

Defene

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

consolidano il trattamento economico accessorio in capo ai dipendenti e le risorse destinate ai compensi di natura variabile siano essi di natura incidentale o collegati all'organizzazione del lavoro, in entrambi i casi finalizzati all'efficienza e al miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi.

5. Per l'anno 2011 la quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale e la proposta di destinazione dovrà avvenire entro il 28 febbraio 2011.

Art. 8

VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La valorizzazione della performance individuale avviene sulla base della metodologia permanente di valutazione, che dovrà essere validata dall'incaricato Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) per l'anno 2011, sulla base di quanto previsto dalla vigente normativa e dal titolo III del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, la quale dovrà soddisfare:

- il **principio della selettività** laddove si prevede che il compenso incentivante la produttività ai dipendenti sia riconosciuto a quei dipendenti che conseguono una valutazione minima di 60 punti su 100 o equivalente;
- il **principio del merito** laddove la valutazione tiene conto da un lato delle modalità di raggiungimento degli obiettivi affidati (tecnica di lavoro e affidabilità), e dall'altro della qualità del lavoro svolto (Flessibilità e impegno relazionale);
- il **principio della differenziazione**, con la previsione di quattro fasce di merito.

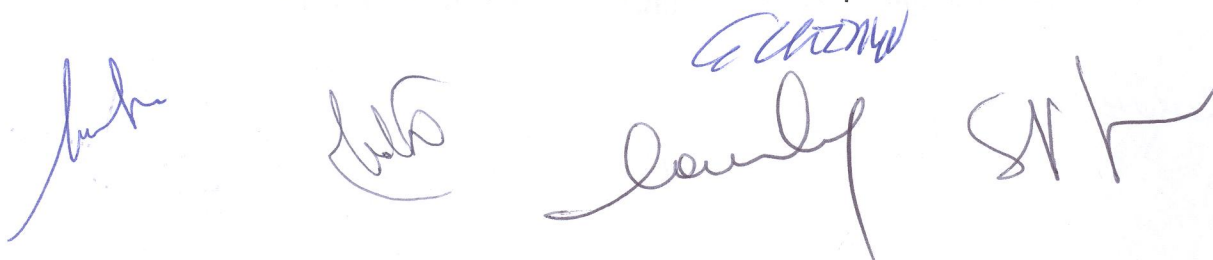
2. Le parti si danno reciprocamente atto che, secondo quanto previsto dall'art. 19 e dall'art. 31, comma 2 del d. lgs. 150/2009 e dall'art. 24 del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, la quota del fondo destinata alla remunerazione della produttività è distribuita nelle quattro fasce di merito, nei seguenti termini percentuali :

- **PRIMA FASCIA DI MERITO:**

Il 50% delle risorse disponibili è destinato a premiare il 40% del personale collocato nella prima fascia di merito del singolo settore di appartenenza, secondo il sistema di valutazione;

- **SECONDA FASCIA DI MERITO:**

Il 40% delle risorse disponibili è destinato a premiare il 45% del



personale collocato nella seconda fascia di merito del singolo settore di appartenenza, secondo il sistema di valutazione;

- **TERZA FASCIA DI MERITO:**

Il **10%** delle risorse disponibili è destinato a premiare il **15%** del personale collocato nella terza fascia di merito del singolo settore di appartenenza, secondo il sistema di valutazione;

- **QUARTA FASCIA DI MERITO:**

La quarta fascia di merito è costituita dal personale che consegue un punteggio di valutazione **inferiore a 60 punti** in ogni graduatoria di singolo settore.

3. Al personale collocato nell'ultima fascia di merito non è corrisposto alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

4. Le parti si danno atto che entro il 15 febbraio 2011, dopo l'approvazione del PEG e del Piano della Performance sarà sottoposta all'esame dalla delegazione di parte pubblica la proposta di valutazione delle prestazioni individuali ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, coerente con quanto previsto dal presente articolo.

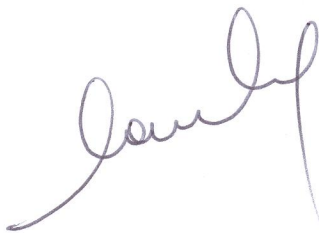
Art. 9

INDENNITÀ DI RISCHIO

1. A decorrere dall'1/1/2011, l'indennità di rischio viene riconosciuta, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, ai dipendenti che svolgano in via continuativa le seguenti mansioni:

- a) guida di veicoli;
- b) messa in opera e manutenzione connesse con edilizia e viabilità;
- c) attività di laboratori CFP;
- d) attività di stamperia;
- e) attività di sopralluogo e accertamento in cave, discariche, depuratori, corsi d'acqua, zone impervie;
- f) attività di protezione civile con intervento operativo.

2. L'individuazione dei destinatari dell'indennità dovrà essere operata all'inizio di ciascun anno o all'inizio dell'attività dal dirigente competente.



Art. 10

CUMULO DI INDENNITÀ

1. Il dipendente può percepire una sola tra le indennità di rischio, disagio e vigilanza.

Art. 11

RINVIO

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, si rinvia al vigente CCDI del personale dipendente non dirigente della Provincia di Treviso.
2. Le parti si danno reciprocamente atto che eventuali integrazioni e modifiche al presente contratto potranno essere apportate in sede di definizione della ripartizione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale per l'anno 2011 di cui al precedente art. 8.

16 DIC. 2010

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le parti si danno atto che, in occasione della trattazione sulla ripartizione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale per l'anno 2011, dovrà essere definita la possibile attribuzione - e le relative modalità - dell'indennità di rischio anche per mansioni aggiuntive rispetto a quelle indicate all'art. 9 comma 1 del CCDI, compreso l'utilizzo del videoterminale per periodi prolungati.

DICHIARAZIONI PARTI SINDACALI

Le parti sindacali ritengono che il divieto di cumulo previsto dall'art. 10 del CCDI non può intendersi generalizzato, ma vanno considerati i singoli casi di attribuzione, con riferimento alle specifiche mansioni oggetto delle singole indennità.

Treviso 16 dicembre 2010

Letto, approvato e sottoscritto