



Provincia di Padova

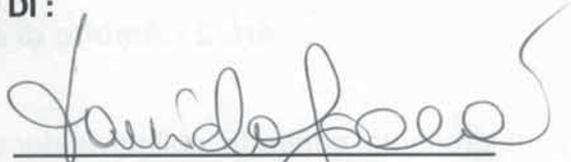
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2013

A SEGUITO DEL PARERE FAVOREVOLE ESPRESSO IN DATA 5 APRILE 2013 DALLA GIUNTA PROVINCIALE CON PROVVEDIMENTO N. 46 DI REG. SUL TESTO DELL'ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE, IL GIORNO 16 APRILE 2013, ALLE ORE 10.00, HA AVUTO LUOGO L'INCONTRO TRA:

LA DELEGAZIONE PUBBLICA NELLE PERSONE DI :

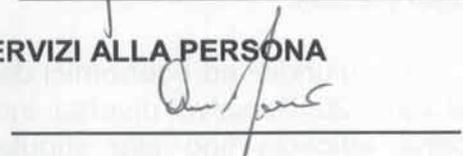
▪ **SEGRETARIO GENERALE**
DOTT.SSA DANIELA GIACOMIN



▪ **DIRIGENTE DEL SETTORE RISORSE UMANE E FINANZIARIE, PATRIMONIO E COORDINAMENTO DEI PROGETTI COMUNITARI**
DOTT.SSA VALERIA RENALDIN

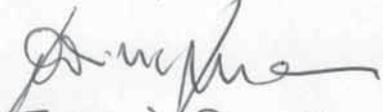
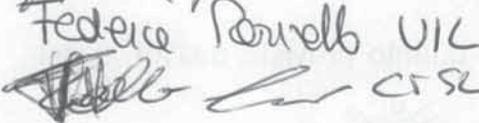


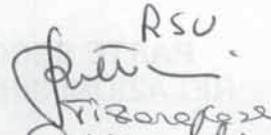
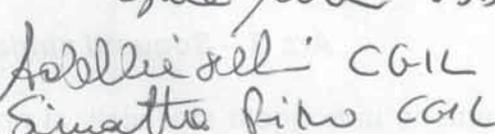
▪ **DIRIGENTE DEL SETTORE URBANISTICA E SERVIZI ALLA PERSONA**
AVV. ANTONIO ZACCARIA



E LE RAPPRESENTANZE SINDACALI DI SEGUITO INDICATE:

R.S.U. :

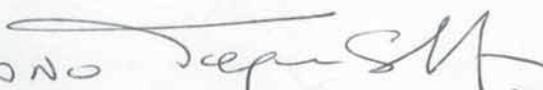
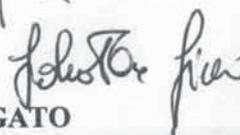


Federico Bonello UIL

CISL

RSU

USB
Tiziana... USB

Roberto... CGIL
Simone... CGIL

USB P.I Veneto
Toti... Cuietta

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI:

UIL FPL TOGNARZO STEFANO
CISL FP


FUNZIONE PUBBLICA CGIL

Fisco

AL TERMINE DELLA SEDUTA LE PARTI HANNO SOTTOSCRITTO L'ALLEGATO ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE PROVINCIALE.

PARTE PRIMA PREMESSA

Art. 1 - Finalità

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza.
2. Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

Art. 2 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale di qualifica non dirigenziale dell'Amministrazione provinciale di Padova con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (nei casi previsti dalla legge e dai contratti collettivi), ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza a partire dall'anno 2013, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

PARTE SECONDA RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Soggetti sindacali

1. Per quanto attiene ai soggetti sindacali, si rinvia a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 01.04.1999.

Car
Gru

6
Gru
D

Totò Doretto
USB P. I. Veneto

FR
Gru
H

Furione
RUBINIA
CSU
Furione

Art. 4 - Relazioni sindacali

1. L'Amministrazione garantisce lo svolgimento delle attività sindacali ed assicura ai Soggetti Sindacali i diritti e le prerogative previsti dagli accordi nazionali e quelli integrativi.
2. Per l'esercizio delle attività sindacali, nel rispetto degli obiettivi indicati all'art. 1 del presente C.C.D.I., l'Amministrazione assicura:
 - a) la realizzazione di idonee bacheche sindacali in tutti i luoghi di lavoro, collocate presso le due sedi di Palazzo S. Stefano e Piazza Bardella, oltre che presso le sedi periferiche (Magazzini, Uffici ecc.), oltre che di una bacheca sindacale virtuale presente nella rete intranet della Provincia;
 - b) la fornitura in uso continuativo di un idoneo locale. Tale locale dovrà consentire la riunione di tutti i Dirigenti Sindacali aziendali eletti e/o designati e viene dotato, oltre che di mobili e sedie sufficienti, anche di Personal Computer collegato alla rete della Provincia, nonché di telefono e telefax;
 - c) per particolari riunioni sindacali, qualora le Sedi di cui sopra non risultino sufficienti, l'Amministrazione concede alle Rappresentanze Sindacali l'utilizzo di idonei locali di Palazzo S. Stefano o di Piazza Bardella, senza particolari formalità.
3. Occasionalmente ed al solo fine di non arrecare disfunzioni al servizio ed al tempo di lavoro, ai Soggetti Sindacali è consentito di utilizzare per esigenze improrogabili telefono, fax, stampanti e fotocopiatrici dei posti di lavoro in cui prestano la loro attività lavorativa normalmente e continuativamente, purché fuori dell'orario di servizio.
4. Le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U. si fanno carico di vigilare sui soggetti sopra indicati, affinché venga rispettato quanto sopra stabilito.
5. Al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, viene utilizzata la posta elettronica per le comunicazioni e la trasmissione di documenti, sia con le sedi delle OO.SS., sia con i P.C. in dotazione ai posti di lavoro dei Dirigenti sindacali aziendali (R.S.U. - R.S.A.), nonché con il sistema interno di trasmissione della corrispondenza.
6. Ciascun lavoratore ha diritto di ricevere, da parte di una o più OO.SS., comunicazioni di natura sindacale, salvo sua esplicita e diversa richiesta.
7. Di ogni incontro vengono redatti verbali dai quali risultano in sintesi gli argomenti affrontati, le rispettive posizioni e le eventuali decisioni operative.
8. Gli accordi, dopo la sottoscrizione, vengono forniti ai Soggetti Sindacali ed a tutti i componenti della R.S.U.
9. I contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti sono pubblicati sul sito internet della Provincia.
10. Presso il Settore Risorse Umane e Finanziarie sono conservati i verbali, i contratti collettivi decentrati ed i protocolli di concertazione, ai quali hanno accesso, senza

Favorire l'utlizzo con i buste firmo Toth Diether USB P. I. Veneto

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

particolari formalità, i soggetti sindacali abilitati alla contrattazione collettiva decentrata.

11. La documentazione, ove possibile, viene fornita anche su supporto informatico.
12. Per l'esercizio delle libertà sindacali i Soggetti Sindacali utilizzano i permessi, distacchi ed aspettative previste dagli accordi in materia, nonché i locali e mezzi di cui sopra.
13. Il monte ore sindacale è quantificato annualmente secondo quanto previsto dal C.C.N.Q. vigente nel tempo. La gestione di tale monte ore è affidata ai Soggetti Sindacali.
14. L'attività sindacale, quando comporta l'utilizzo dei permessi sindacali, deve tenere conto della funzionalità dell'attività lavorativa delle strutture dell'Ente.
15. Il dipendente che utilizza il permesso sindacale è tenuto a darne formale comunicazione al Settore Risorse Umane e Finanziarie, per il tramite del Dirigente responsabile della Struttura di appartenenza, di norma con preavviso di almeno tre giorni lavorativi. Restano salve le situazioni di urgenza in cui il dipendente può venirsi a trovare.

Art. 5 - Consultazione

1. Nelle materie oggetto di consultazione, l'Amministrazione, prima dell'adozione dei provvedimenti, trasmette alle Rappresentanze Sindacali la relativa documentazione.
2. Qualora, entro 10 giorni dal ricevimento della documentazione di cui al comma precedente, non pervenga alcuna richiesta di incontro da parte delle Rappresentanze Sindacali, l'Amministrazione procede all'adozione dei provvedimenti di propria competenza.
3. Le parti, per la trasmissione della documentazione non riservata, ed ove possibile, utilizzano la posta elettronica, il fax o un supporto magnetico.

Art. 6 - Concertazione

1. Per quanto attiene a tempi e procedure di concertazione, si rinvia a quanto disposto dall'art. 8 CCNL 01/04/1999 e ss.mm.ii. e dall'art. 16 CCNL 31/03/1999.

USB P.I. Veneto Tolandrette

FUNZIONE UMANA CBU
folletti
fun

Can
fun
folletti
B
B
fun
fun

Art. 7 - Contrattazione

1. Per quanto attiene a tempi e procedure di contrattazione, si rinvia a quanto disposto dagli artt. 4 e 5 CCNL 01/04/1999 e ss.mm.ii.

Art. 8 - Informazione

1. Per quanto attiene all'informazione, si rinvia a quanto disposto dall'art. 7 CCNL 01/04/1999 e ss.mm.ii.

PARTE TERZA FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 9 - Interpretazione autentica

1. Per quanto attiene alla procedura per l'interpretazione autentica delle norme del presente contratto, si rinvia a quanto previsto dall'art. 9 CCNL 22/01/2004 e dall'art. 49 del D.L.vo n. 165/01, come sostituito dall'art. 61 del D.L.vo n. 150/09.

Art. 10 - Pari opportunità

1. L'Amministrazione si impegna a continuare nella già intrapresa attività di attuazione delle misure necessarie per favorire le pari opportunità.
2. In particolare, garantisce ampia collaborazione al "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ex art. 21 della legge 183/2010 al fine della realizzazione, per quanto di competenza, delle iniziative previste dal Piano delle Azioni positive.
3. Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS., le RSU e i lavoratori della propria attività ed, in particolare, delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

Funzione SWARMA Cell fotofore fumo Totichietta us B.P. I. Veneto

Am
jm
deu
S
F
TH
S
S
S
S
S
S

PARTE QUARTA
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO- INNOVAZIONE TECNOLOGICA: IMPLICAZIONI
SU PROFESSIONALITÀ E QUALITÀ DEL LAVORO.

Art. 11 - Organizzazione del lavoro

1. Allo scopo di contemperare l'esigenza di efficienza ed efficacia dei servizi erogati con l'esigenza di miglioramento delle condizioni di lavoro e di crescita professionale del personale, le parti convengono che, nel caso in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative o tecnologiche, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, l'Amministrazione fornirà preventiva ed adeguata informazione, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale, sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro, alla riorganizzazione del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.
2. L'eventuale proposta di esternalizzazione dei servizi dovrà essere oggetto di preventiva informazione e successiva discussione e dovrà essere supportata da motivazioni soprattutto di economicità e risparmio.

PARTE QUINTA
POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO E LAVORO STRAORDINARIO

Art. 12 - Banca delle ore

1. Il numero di ore di prestazione di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, che a richiesta specifica del dipendente va a confluire nella banca delle ore, viene fissato in n.180 annue *pro capite*.
2. Le risorse finanziarie, corrispondenti all'ammontare delle ore che confluiscono nella Banca delle ore, vengono accantonate, in attesa di conoscere da parte del dipendente se lo stesso ne richiede il pagamento o il riposo compensativo, da utilizzarsi tassativamente entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. L'utilizzo di tali ore nella forme del riposo compensativo dovrà avvenire da parte del dipendente, su autorizzazione del Dirigente, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
4. Gli incontri tecnici tra l'Amministrazione e le OO.SS. sul monitoraggio della Banca delle ore sono fissati periodicamente ogni 3 mesi.

Tutti diritti USB P.I. due Veneto

PUBBLICA

fede fine

con

fede fine

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Art. 13 - Limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali

1. Il limite massimo individuale annuo di cui all'art.14, comma 4, CCNL 01.04.1999 (180 ore) può essere elevato per esigenze eccezionali e debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore a 2% dell'organico, nel limite delle risorse destinate al fondo per il lavoro straordinario.
2. L'Amministrazione garantisce, trimestralmente, alla RSU e alle OO.SS. l'informazione in merito all'utilizzo *pro capite*, delle ore straordinarie effettuate eccedenti il numero di 180 ore.

**PARTE SESTA
TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 14 - Compensi per particolari attività o responsabilità: fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate e a specifiche attività.

1. Vengono disciplinate le seguenti fattispecie:

a. Compensi per attività disagiate.

L'indennità di disagio, in applicazione della disciplina dell'art. 17 CCNL 1.4.1999, comma 2, lett. e), è corrisposta al personale appartenente alle categorie A, B e C, di seguito individuato, che presta la propria attività in una delle seguenti condizioni di lavoro particolarmente disagiate:

FATTISPECIE DISAGIO	BENEFICIARI	MISURA INDENNITA'
I) Particolare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno che presenti aspetti di peculiarità rispetto al normale orario	Personale autista (Collaboratore tecnico) escluso dalla disciplina dello straordinario	€ 500 mensili lordi per 12 mensilità
	Custode museo Villa Beatrice (Esecutore servizi generali/ collaboratore amministrativo/ istruttore amministrativo)	€ 1.120 annui lordi
II) Esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che	Agente di vigilanza	€ 58,00 mensili lordi per 12 mensilità

Tutti i dati USB P. I. del vanto
FUNZIONI PUBBLICHE CB IL personale fono

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

svolge abitualmente la propria attività sul territorio provinciale		(assorbe il rischio)
	Esecutore tecnico/ collaboratore tecnico/ istruttore tecnico presso settore viabilità (addetti a macchine complesse, collaboratori servizi stradali, capi cantonieri)	€ 74,00 mensili lordi per 12 mensilità (assorbe il rischio)
III) Prestazioni aggiuntive, che comportino anche una diversa articolazione dell'orario di lavoro, svolte per l'affidamento dell'incarico relativo alla sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 o incarico di pronto soccorso.	Personale di Cat. B e C addetto al servizio di prevenzione incendi	€ 290,00 annui lordi
	Personale di Cat. B e C incaricato di pronto soccorso	€ 290,00 annui lordi
	E' escluso il cumulo dei 2 incarichi in capo alla stessa persona	
IV) Prestazioni che comportano postura indotta con pregiudizio muscolo scheletrico e oculo-visivo, dato dalla specifica ergonomia della postazione.	Istruttore, collaboratore amministrativo o informatico, esecutore ed operatore servizi generali Istruttore, collaboratore ed esecutore tecnico (che non percepiscono compensi per Merloni, barriere architettoniche, commissioni tecniche) Agente di Polizia Provinciale	€ 40,00 per 12 mensilità
V) Prestazioni che comportino in maniera continuativa uno stretto contatto con utenza numericamente rilevante e caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico, etnico.	Personale di cat. A, B e C dei Centri per l'Impiego e dell'Ufficio Categorie protette	€ 20,00 per 12 mensilità

b. Compensi per rischio

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 CCNL 24.9.2000, è corrisposta al personale di seguito individuato, per le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione al rischio, pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica, come sotto specificate (escludendo il cumulo con l'indennità di disagio correlato alla stessa condizione di lavoro):

FINE OUT SUPPBE con punto fine
 Tolti Quella USB P. I. del Veneto

FATTISPECIE RISCHIO	BENEFICIARI	MISURA INDENNITA'
I) Rischio per l'integrità personale connesso all'uso di macchine o veicoli per il trasporto di persone o cose, con eventuali operazioni di carico e scarico	Personale dipendente che utilizza mezzi di proprietà provinciale o propri per ragioni di servizio	€ 30 mensili per 12 mensilità per ogni giornata di effettiva esposizione a rischio
II) Prestazioni di lavoro svolte all'interno dei laboratori di informatica del centro di formazione professionale	Personale docente CFP impiegato nei laboratori di informatica	€ 30 mensili per 12 mensilità per ogni giornata di effettiva esposizione a rischio
III) Utilizzo frequente di materiali o strumenti elettrici ed elettronici pericolosi per la salute	Personale Sistemi Informativi	€ 30 mensili per 12 mensilità per ogni giornata di effettiva esposizione a rischio

c. Compensi per maneggio valori

Al sottoelencato personale, adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, compete, ai sensi dell'art. 36 CCNL 14.09.2000, una indennità giornaliera di Euro 1,55 lordi per ogni giornata in cui il dipendente è adibito al relativo servizio.

BENEFICIARI	MISURA INDENNITA'
Personale economato	€ 1,55 per ogni giornata di effettivo servizio
Personale addetto al movimento postale	
Agente contabile individuato con specifico provvedimento	

d. Compensi per specifiche responsabilità ex art. 17 CCNL 01.04.1999 e ss.mm.ii.

1) In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01.04.1999, l'indennità per compensare specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative può variare da un minimo di Euro 1.000,00 ad un massimo di Euro 2.000,00 annui in ragione del maggiore o minore grado di responsabilità.

Il grado di responsabilità è determinato dal responsabile di Settore, che dovrà applicare i seguenti fattori di valutazione:

BENEFICIARI	MISURA INDENNITA'
Personale di Cat. D non P.O. con	La misura dell'indennità può variare da un minimo di Euro 1000,00 ad un massimo di Euro 2000,00 in ragione del maggiore o minore

Giuseppe Puddu C.c.i. P.le furo
 Toth Dietta USB P. I. del Veneto

on
 fu
 al

responsabilità di
procedimento
formalmente
attribuita

grado di responsabilità.

Il grado di responsabilità è determinato da apposita Commissione composta dal Dirigente del Settore interessato, dal Direttore Generale, o in mancanza dal Segretario Generale, e dal Dirigente del Settore Risorse Umane, che applicherà i seguenti fattori di valutazione:

	FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE PER FATTORE
A	COMPLESSITA' E NUMERO PROCEDIMENTI	30
B	RESPONSABILITA' VERSO L'ESTERNO	20
C	RESPONSABILITA' VERSO L'INTERNO	20
D	AUTONOMIA	20
	TOTALE COEFFICIENTE DI RESPONSABILITA'	90

Una volta determinato il coefficiente di responsabilità utilizzando la scheda di cui all'allegato A, la misura dell'indennità da corrispondere a ciascun dipendente incaricato sarà calcolata come segue:

COEFFICIENTE DI RESPONSABILITA'	IMPORTI IN EURO
FINO A 59 PUNTI	€ 1.000,00
DA PUNTI 60 A PUNTI 64	€ 1.100,00
DA PUNTI 65 A PUNTI 69	€ 1.200,00
DA PUNTI 70 A PUNTI 74	€ 1.300,00
DA PUNTI 75 A PUNTI 79	€ 1.400,00
DA PUNTI 80 A PUNTI 84	€ 1.500,00
PUNTI 85	€ 1.600,00
PUNTI 86	€ 1.700,00
PUNTI 87	€ 1.800,00
DA PUNTI 88 A PUNTI 89	€ 1.900,00
PUNTI 90	€ 2.000,00

- Se alla responsabilità di procedimento sopra indicata si aggiunge altresì la responsabilità di coordinamento gruppi, formalmente attribuita ed in assenza di P.O., l'indennità determinata con le modalità di cui sopra è aumentata di € **300,00** (entro il limite massimo di 2.000,00 Euro);
- Se alla responsabilità di procedimento sopra indicata si aggiunge altresì la responsabilità del servizio prevenzione incendi o la responsabilità di pronto soccorso, formalmente attribuite (e non cumulabili in capo alla stessa persona), l'indennità determinata con le modalità di cui sopra è aumentata di € **290,00** (entro il limite massimo di 2.000,00 Euro).

2. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01.04.1999, l'indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C è riconosciuta alle seguenti categorie di personale e nella misura di seguito specificata:

[Handwritten signatures and marks]

Tatti Direttore USB P. I. av. vanto
 P. I. av. vanto
 P. I. av. vanto

[Handwritten signature]

BENEFICIARI	MISURA INDENNITA'
Personale di Cat. B e C incaricato dal coordinamento di gruppi formalmente incaricato dal Dirigente:	
I) Capi cantonieri (o facenti funzioni formalmente incaricati), capo operai museali	€ 1.000 annui lordi
II) Responsabili polizia provinciale	€ 1.200 annui lordi

3. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01.04.1999 (come modificato dall'art. 36 CCNL 22.1.2004) l'indennità per compensare le categorie B, C e D, non P.O., titolari di specifiche responsabilità (diverse dalla responsabilità di procedimento) attribuite con atto formale è riconosciuta la seguente categoria di personale e nella misura di seguito specificata:

BENEFICIARI	MISURA INDENNITA'
Archivisti informatici: personale del settore Sistemi Informativi e della Segreteria Generale/Archivio responsabile della gestione di procedure informatizzate di protocollazione ed archiviazione atti, incaricato con atto formale del dirigente	€ 240 annui lordi
Addetti ai servizi di protezione civile: personale del protezione civile responsabile del coordinamento di servizi operativi di protezione civile con funzioni aggiuntive rispetto a quelle normalmente svolte, incaricato con atto formale del dirigente	€ 240 annui lordi
Addetti URP: personale addetto URP con specifiche responsabilità attribuite con atto formale dal dirigente	€ 240 annui lordi

I compensi e le indennità disciplinati nel presente articolo competono esclusivamente al personale a tempo indeterminato.

E' escluso il cumulo di più compensi correlati alla stessa condizione di lavoro.

La misura delle indennità la cui erogazione è legata alla presenza del personale sul luogo di lavoro è ridotta e proporzionata nella misura e secondo le modalità definite nello schema che si allega (allegato B).

Le indennità (ex art.36 CCNL 22.01.2004) sono corrisposte con decorrenza dall'anno 2013.

Al fine di consentire una corretta corresponsione delle esposte indennità, i Dirigenti di Settore dovranno trasmettere al Settore Risorse Umane e Finanziarie i provvedimenti su cui si fonda il diritto alla erogazione delle stesse.

Direzione Pubblica Correzione Penale
 Tribunale di Venezia
 Ufficio P.I. del Veneto

Art. 15 – Incentivi derivanti da norme legislative

1. Il compenso incentivante la produttività, da corrispondere al personale provinciale che riceve i compensi di cui all'art. 92 del decreto legislativo n. 163/2006 (incentivi Merloni), di cui all'art. 21 della legge regionale n. 41/93 (barriere architettoniche) e di cui all'art. 96, comma 2, del DPR n. 268/87 (onorari di causa), subisce un abbattimento pari al 20% dei compensi erogati nell'anno (criterio di cassa) ai sensi della normativa sopra citata.
2. La retribuzione di risultato da attribuire ai titolari di posizione organizzativa, che fruiscono dei compensi di cui alla sopra riportata normativa, subisce un abbattimento pari al 40% dei compensi liquidati nell'anno (criterio di cassa) ai sensi della medesima normativa.

Art. 16 – Criteri per la distribuzione delle economie di gestione

1. Le economie di gestione, conseguenti all'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/97 e quantificate con deliberazione della Giunta Provinciale, vanno ad integrare le "risorse decentrate" previste dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22.01.04.
2. Le economie di cui trattasi vengono ripartite tra il personale provinciale con le seguenti modalità:
 - a. il 50% viene attribuito a tutti i dipendenti sulla base della durata del loro servizio;
 - b. il restante 50% viene assegnato in proporzione ai Settori che hanno prodotto economie e distribuito ai dipendenti, da parte del Responsabile di Settore o Servizio, secondo i seguenti criteri:
 - l'importo assegnato al Settore non potrà essere attribuito per intero ad un solo dipendente;
 - le somme dovranno premiare chi ha prodotto economie;
 - dovrà essere garantito un equilibrio all'interno del Settore, tenendo conto della partecipazione e dell'impegno del singolo dipendente.

**PARTE SETTIMA
FORMAZIONE**

Art. 17 - Formazione

1. L'Ente promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, istituendo un albo formatori interno all'Ente, o tramite istituzioni o enti preposti, la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie

T. Di. Civiltà USB P.L. sul denaro

Furpe Subboe Con F. de. Am.

Am

Handwritten signatures and marks at the bottom left.

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

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

2. A tal fine, l'Amministrazione provinciale si impegna a destinare adeguate risorse per i fini del comma 1 compatibili con le esigenze di bilancio e nel rispetto delle norme relative al contenimento della spesa per il personale anche per sviluppare nuove competenze.

PARTE OTTAVA
LINEE D'INDIRIZZO E 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'ATTIVITA' DEI DIPENDENTI DISABILI

Art. 18 - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Le parti danno atto che l'Amministrazione continua a dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, riconoscendo ai rappresentanti per la sicurezza le attribuzioni e le prerogative previste dal D.L.vo n. 81/2008 e ss.mm.ii. e dai contratti collettivi. Sono stati individuati i datori di lavoro nella persona dei singoli dirigenti responsabili dei Settori ed è stato istituito il servizio di prevenzione e protezione interno all'Ente ed individuato il responsabile di tale servizio.
2. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D.L.vo n. 81/2008 e di tutte le vigenti norme in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali, ivi comprese quelle in materia di informazione e formazione del personale.

PARTE NONA

Art. 19 - Norma transitoria e finale

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia dalla data del 1 gennaio 2013. A partire dalla stessa data, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate. Il presente contratto decentrato integrativo è conforme alle norme del D.L.vo n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'art. 5, comma 2, del D.l.vo n. 141/2011.

Tutti i diritti sono riservati
Fondatazione Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo

Am
pa

[Multiple handwritten signatures and initials]

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti convengono che, visti i recenti provvedimenti normativi con cui è stato avviato il progetto di riforma dell'assetto territoriale, strutturale e istituzionale delle Province, la cui definizione risulta imprevedibile con riguardo alle tempistiche e alle modalità, si ritiene indispensabile in questo frangente un rafforzamento delle relazioni sindacali, come peraltro già concordato nelle opportune sedi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti convengono di confermare la riduzione dell'orario di lavoro nella misura di 1 ora settimanale a favore degli appartenenti al Corpo di Polizia Provinciale - trattandosi di personale adibito a regimi di orario articolato in più turni - in attuazione dell'art. 22 del CCNL 01.04.1999.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti convengono sull'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del D.L. n. 98/2011, la quale prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio dell'anno di riferimento.

ALLEGATO A: Elenco assenze che riducono le indennità del salario accessorio
ALLEGATO B: Pesatura responsabilità personale Cat. D

LA DELEGAZIONE SINDACALE

LA DELEGAZIONE PUBBLICA

Crispa
Amministratore
Federico Nerebb
[Signature]
[Signature]
[Signature]

USB
CCIL
USB
UIC
USB P.I. Veneto
D. Di Lietta

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

USL
CCIL
Fugate Sublee
Car. John. Ferraro

NOTA e VERBALE CCDI anno 2013

de ripetere parole delle FP CGIL e
le RSU FP CGIL. preciso di sottoscrivere
questo rapporto con la presente uote al
verbale in favore della dichiarazione esposta
N. 3.

Nello stesso momento si punta a sviluppare la sua applicabilità
delle forme di lavoro in uso al rinnovo

del prossimo CCNL di servizi del

di lavoro del D. L. 141/2011

Permane 6 marzo 2013

Simona Rita ASUCOIL

Adele Luisa RSU CGIL

la ripetere FP CGIL

Adele Luisa

Nota e Verbale CCDI 2013

USB e la ^{sua} VRSU ritene di sottoscrivere ~~la~~ ^{definitiva} CCDI dopo l'assemblea con i lavoratori.
Per riferimento alla "dichiarazione congiunta n. 3" si ribadisce la non obbligatorietà delle fasi di valutazione (doc. 141) nel merito dello ~~no~~ distribuzione risorse devolte dal P.d.R.

USB e RSU

G. Zucchi

Giulia Minni

Totia Cicetta USB P. I. del Veneto

ALLEGATO B

PROVINCIA DI PADOVA

PESATURA RESPONSABILITA'

PERSONALE DI CAT. D

FATTORI DI PESATURA	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE PER FATTORE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
COMPLESSITA' E NUMERO DEI PROCEDIMENTI	30	
RESPONSABILITA' VERSO L'ESTERNO	20	
RESPONSABILITA' VERSO L'INTERNO	20	
AUTONOMIA	20	

Fusione Subbia CB 16 fessure fuso

COEFFICIENTE DI RESPONSABILITA': _____ *

(*) coefficiente massimo attribuibile punti 90/90.

DATA _____

FIRMA
DIRETTORE GENERALE

FIRMA
DIRIGENTE DI SETTORE

FIRMA
DIRIGENTE SETTORE RISORSE UMANE

FIRMA
LAVORATORE

[Handwritten signatures and marks]

Tutti diritti USB P. I. del Veneto