

## PROVINCIA DI TERNI



REVISIONE ACCORDO IN MATERIA DI STRAORDINARIO  
in applicazione dell'art. 38 comma 3 del CCNL 14/09/2000

**Premesso** che, come previsto dall'art. 38 c. 3 CCNL 14.9.2000, per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di lavoro straordinario, pari a 180 ore, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.99, può essere elevato in sede di **contrattazione decentrata integrativa**, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14;

**Vista** la circolare n. 8 del 3.3.2005 del Ministero del Lavoro, che disciplina alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro ai sensi del D.Lgs. 66/2003 e del D.Lgs. 213/2004 e che, in particolare, al paragrafo 22. puntualizza che le deroghe agli articoli 3 (*orario normale di lavoro*), 4 (*durata massima orario di lavoro*), 5 (*lavoro straordinario*), 7 (*riposo giornaliero*), 8 (*pause*), 12 e 13 (*lavoro notturno*), previste all'art. 17 c. 5 del D.Lgs. 66/2003, si applicano anche al personale assegnato agli uffici di supporto agli organi di direzione politica, in considerazione della durata non predeterminata o predeterminabile della prestazione lavorativa di tale personale.

**Visto** l'accordo sottoscritto in data 10/06/2005 nella quale sono state individuate le figure necessarie allo svolgimento di particolari compiti e delle esigenze di servizio per i quali sia necessario ricorrere alla deroga prevista dall'art. 38 c.3 del CCNL 14.09.2000, e che in particolare è stato stabilito di elevare il tetto massimo individuale di lavoro straordinario a 250 ore annue per un numero massimo di dipendenti pari a 8 unità;

**Visto** che tra le figure individuate sono compresi gli autisti di rappresentanza;

**Visto** l'accordo sindacale sottoscritto in data 12.12.2009, nel quale il suddetto monte ore annuo del personale con profilo professionale di "autista" veniva elevato a 350 ore, ma limitatamente all'anno 2009;

**Considerato** che il dirigente dott. Laerte Grimani Capo di Gabinetto dell'Ente responsabile del personale autista, con nota prot. 61717 del 22/10/2010 comunica che il suddetto personale ha raggiunto il limite individuale annuo previsto, pari a 250 ore, ed evidenzia l'indifferibile esigenza di incrementare il suddetto limite al fine di garantire il servizio degli autisti agli amministratori;

**Considerato**, altresì che con disposizione del Direttore Generale del 04/10/2010 si è già provveduto ad incrementare il budget destinato a tale personale attraverso una redistribuzione del fondo per lo straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.99;

## LE PARTI STABILISCONO

**di modificare, per l'anno 2010, il tetto massimo individuale di lavoro straordinario, limitatamente al personale con il profilo professionale di autista e di fissare il limite massimo a 350 ore annue per un numero massimo di dipendenti pari a 3 unità che svolge le attività sopra indicate;**

Terni, li 29/12/2010

Per la delegazione trattante di parte pubblica

(Presidente)

Per la delegazione di parte sindacale

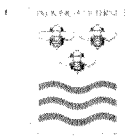
R.S.U.

CISL FPS

CGIL FP

UIL FPL

C.S.A.



## Provincia di Terni

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ai sensi art. 4 comma 2 lett. b) CCNL 1.4.99

Il giorno **29/12/2010**, alle ore **15:00** a Terni presso la sede della Provincia, ha avuto luogo l'incontro tra l'amministrazione provinciale, rappresentata dalla Delegazione trattante di parte pubblica così composta:

Dott. Antonio De Guglielmo	Presidente
Dott.ssa Gioia Rinaldi	Dirigente settore finanziario e amm.ne patrimonio

ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali:

R.S.U.:  
C.G.I.L. – F.P.  
U.I.L. – F.P.L.:  
C.I.S.L. – F.P.S.  
C.S.A.

#### LE PARTI

Vista la delibera di Giunta provinciale n. 302 del 28.12.2010 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva degli accordi (pre-intesa) del 3.12.2010

#### SOTTOSCRIVONO

La modifica del contratto collettivo decentrato integrativo relativo ai criteri per la progressione economica all'interno della categoria che verranno applicati solo per l'anno 2010.

**CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA  
CATEGORIA (ART. 4 C. 3 CCNL 1/4/1999)**

- 1) Le risorse economiche, per l'attribuzione delle progressioni orizzontali all'interno della categoria, fanno parte delle risorse stabili del Fondo destinato alle politiche di sviluppo per le risorse umane. Le relative somme sono destinate anno per anno nella misura contrattata con le OO.SS e la RSU, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 comma 3 del CCNL 1/4/1999.
  
- 2) Il budget disponibile nell'anno di riferimento sarà distribuito per servizio e utilizzato come segue:
  - a) Le risorse disponibili, destinate alle progressioni economiche orizzontali, è suddivisa fra tutti i Dirigenti, al fine di assegnare a ciascun Servizio un budget relativo. I singoli budget sono calcolati in proporzione al peso percentuale del costo delle progressioni orizzontali dei dipendenti aventi diritto in attività in ogni Servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, rispetto al costo totale delle progressioni orizzontali di tutti i dipendenti aventi diritto dell'Ente, appartenenti alle varie posizioni economiche. Non viene attribuita alcuna quota per i dipendenti interessati da percorsi di selezione verticale nell'anno, né alle figure giunte alla posizione economica apicale e per i dipendenti assenti nel corso dell'anno per periodi superiori a 6 mesi (ad eccezione dei dipendenti collocati in distacco sindacale retribuito e delle assenze previste dall'art. 71 c. 5 del D.L. 112/08 convertito in L. 133/08);
  - b) Al fine di evitare che i servizi con minor numero di dipendenti, vengano penalizzati dalla ripartizione del budget per servizio, si procederà all'accorpamento degli stessi. In questi casi la valutazione viene effettuata congiuntamente dai Dirigenti interessati, che provvederanno a redigere la relativa graduatoria.
  - c) ogni Dirigente può effettuare progressioni economiche esclusivamente entro il limite di risorse assegnate, di cui al punto 1. e al punto 2. punto a). **Il budget assegnato viene suddiviso in due parti:**
    - 1° PARTE, pari al 75% del budget assegnato
    - 2° PARTE, pari al 25% del budget assegnato.

La 1° PARTE viene suddivisa in quattro quote, una per categoria (A – B – C - D) individuate in base all'incidenza del costo degli aventi diritto di ogni categoria sul totale costo degli aventi diritto nel servizio. Per individuare il numero dei passaggi nell'ambito di ogni categoria si procede alla determinazione di una percentuale di attribuzione che verrà applicata al numero degli aventi diritto per ogni posizione economica. La percentuale è determinata dal rapporto tra il budget disponibile e il costo complessivo degli aventi diritto. La quota del budget per categoria verrà utilizzata per finanziare i passaggi delle posizioni economiche con il numero più alto<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Nell'incontro del 4/10/2010, a seguito di interpretazione autentica il tavolo ha chiarito che l'espressione "la quota del budget per categoria verrà utilizzata per finanziare i passaggi delle posizioni economiche con il numero più alto" si interpreta nel senso che si procederà all'attribuzione dei passaggi seguendo il criterio della cifra (quoziente) più alta, nella cifra intera e nei decimali, fino alla capienza del relativo budget. In caso di cifra uguale la scelta è effettuata dal Dirigente.

**L'eventuale resto di ogni categoria sarà utilizzato per finanziare ulteriori passaggi nell'ambito della categoria.**

**Gli eventuali "resti" della 1° PARTE del budget non assegnati relativamente alle singole categorie vengono sommati alla 2° PARTE del budget e, tale importo viene gestito dal dirigente che lo utilizza per finanziare ulteriori passaggi di dipendenti valutati con il punteggio più alto.**

**Se si dovessero comunque verificare "ulteriori economie", queste saranno destinate a finanziare la produttività dell'anno successivo a quello di riferimento, del servizio o dell'accorpamento dei servizi;**

- d) le "ulteriori economie" di cui sopra, costituiscono una parte del budget destinato alle nuove progressioni orizzontali. Tale importo non verrà ripartito tra le varie strutture organizzative, ma costituirà un "fondo unico", che potrà essere utilizzato per aumentare il budget dei dirigenti che ne faranno richiesta<sup>2</sup>.

Tale decisione sarà presa nell'ambito della conferenza dei dirigenti coordinati dal Direttore Generale che sarà convocata, prima della conclusione del procedimento.

I dirigenti prenderanno in esame le eventuali richieste, motivate, presentate da ciascuno e valuteranno quali richieste di finanziamento accogliere, secondo un ordine di priorità che tenga conto di:

1. punteggio attribuito (hanno la priorità i dipendenti con il punteggio più alto);
2. maggiore anzianità nella posizione economica;
3. maggiore anzianità nella categoria o qualifica funzionale corrispondente;
4. maggiore anzianità di servizio totale.

**l'importo del "fondo unico" sarà determinato dalle economie del budget dell'anno precedente e dai resti dei budget dell'anno 2010 non utilizzati dai dirigenti e che non hanno la necessità di accedere al "fondo unico".**

- f) Per il dipendente che nel corso dell'anno viene trasferito da una struttura ad un'altra ed è stato alle dipendenze di diversi dirigenti, il budget viene assegnato al dirigente della struttura in cui è stato il dipendente ha svolto prevalentemente la sua attività e verrà valutato congiuntamente dai dirigenti responsabili delle strutture in cui ha prestato servizio nel corso dell'anno.

- 3) Il periodo oggetto di valutazione è l'anno precedente alla data di attribuzione della progressione economica.

**Il presente accordo avrà validità limitatamente all'anno 2010.**

Terni, li 29/12/2010

<sup>2</sup> Nell'incontro del 4/10/2010, a seguito di interpretazione autentica il tavolo ha chiarito che prima di passare alla fase d), il dirigente può chiedere l'accesso al "fondo unico". L'accesso al fondo unico è consentito limitatamente a un solo passaggio per raggruppamento di servizio e comporta l'utilizzazione di tutti i resti a disposizione del dirigente.

Per la delegazione trattante di parte pubblica

(Presidente)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Per la delegazione di parte sindacale

R.S.U.

CISL FPS

CGIL FP

UIL FPL

C.S.A.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Riepilogo sintetico delle fasi del procedimento:

1. ripartizione del budget complessivo tra i servizi (a cura dell'Ufficio) punto a);
2. ripartizione del budget del servizio in due parti (1° = 75% 2° = 25%)
3. ripartizione della 1° parte del budget del servizio in 4 quote, una per categoria punto c)
4. individuazione dei passaggi applicando la % al numero aventi diritto di ogni posizione economica e utilizzo della quota nella categoria;
5. somma del resto della 1° parte alla 2° parte del budget che sarà gestito dal dirigente;
6. accesso al fondo unico.