

**SOTTOSCRIZIONE DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO


Torino, 18.12.2013

ESECUTIVO RSU	
ADDUCI Giuseppe	FORTE Paola <i>Paola Forte</i>
ALBERICO Barbara <i>Barbara Alberico</i>	GIACCHINO Fabio <i>Fabio Giacchino</i>
CANCELLARA Rosa <i>Rosa Cancellara</i>	NANNETTI Francesco <i>Francesco Nannetti</i>
CANDIDO Francesco	PINTUS Sabrina <i>Sabrina Pintus</i>
DE LOTTO Ugo <i>Ugo De Lotto</i>	PIOMBINO Mauro

ORGANIZZAZIONI SINDACALI			
CGIL FP	CISL FA	UIL FPL	CSA
<i>FP</i>	<i>Alberico</i> <i>Vigorelli</i> <i>...</i>		<i>...</i> <i>...</i> <i>...</i>

AMMINISTRAZIONE
<i>...</i> <i>...</i>

**CONTRATTO  
COLLETTIVO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO**



*[Handwritten signature]*

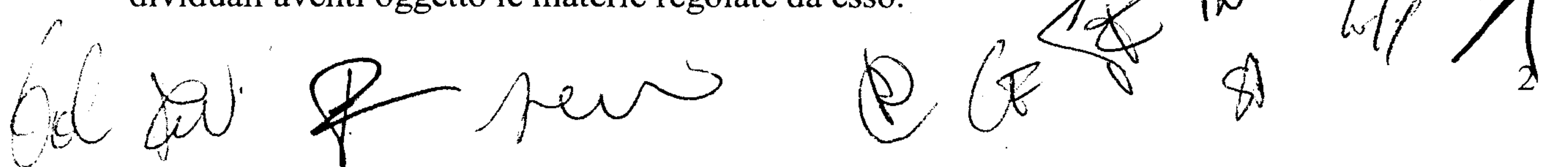
## CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Articolo 1 - durata del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce un primo aggiornamento dello stesso agli effetti correlati all'applicazione della normativa vigente. In attuazione di quanto precede le parti si impegnano a successive sessioni per l'adeguamento a regime - in particolare per quanto stabilito dalla contrattazione nazionale e per quanto riguarda l'articolazione delle materie sui diversi livelli di relazione sindacale - del contratto stesso, purché coerente con la legislazione vigente.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale non dirigente dipendente dalla Provincia di Torino.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal 01/01/2013 e scadono il 31/12/2015, conservando comunque validità fino alla stipulazione di un nuovo contratto decentrato. Nel caso fossero stipulate ulteriori intese a livello nazionale anche correttive del vigente CCNL, le parti s'incontrano entro un mese dalla loro entrata in vigore, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, per valutare eventuali integrazioni o modifiche del presente contratto integrativo.
4. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale.
5. Su richiesta di una delle parti possono essere richiesti incontri per dirimere eventuali controversie interpretative, nelle forme e con le modalità previste dal successivo art. 2.

### Articolo 2 - procedure di conciliazione

1. Quando emergono controversie sull'interpretazione del contratto integrativo la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei patti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
2. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
3. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.



## CAPO II - REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

### Articolo 3 - servizi e uffici interessati

1. Sono confermati gli accordi vigenti.

### Articolo 4 - disposizioni dei contingenti minimi

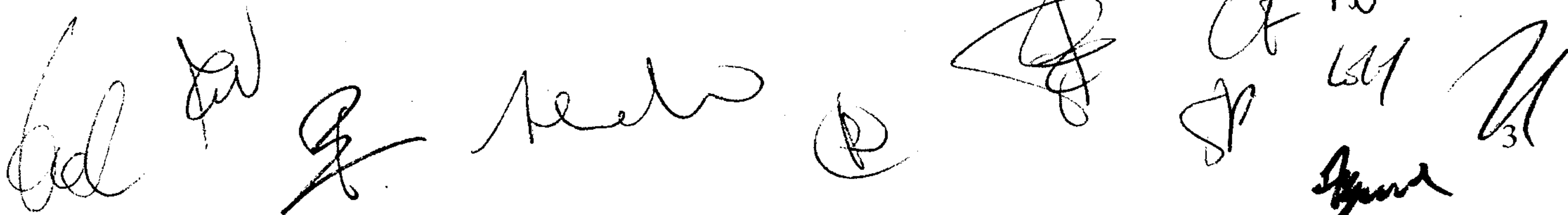
1. Sono confermati gli accordi vigenti

### Articolo 5 - procedura di attivazione dei contingenti minimi

1. Sono confermati gli accordi vigenti.

### Articolo 6 - modalità di effettuazione dello sciopero

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui agli articoli precedenti, ne danno comunicazione all'Area Risorse Umane - ufficio relazioni sindacali della Provincia con preavviso di almeno 10 giorni, precisando la durata dell'astensione del lavoro per le azioni di sciopero indette dal livello territoriale od aziendale.
2. In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto devono darne tempestiva comunicazione al all'Area Risorse Umane- ufficio relazioni sindacali della Provincia.
3. Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, i dirigenti competenti curano l'informazione all'utenza sulla durata e sulle modalità dell'azione di sciopero, anche attraverso comunicazione agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione locale. Analoga comunicazione sarà effettuata in caso di revoca dello sciopero.
4. Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento ai commi III e IV dell'art. 3 della premessa al CCNL del 6/7/1995.
5. Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, si rimanda alle norme della premessa al CCNL del 6/7/1995 ed alla normativa vigente.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CF", "FU", "SP", "LST", and "31".

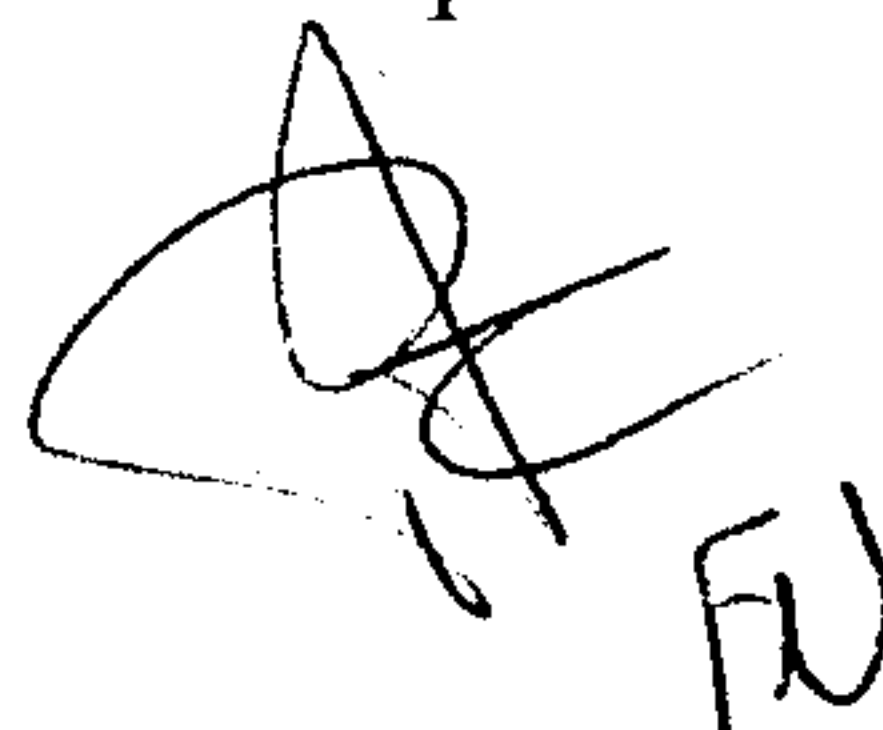
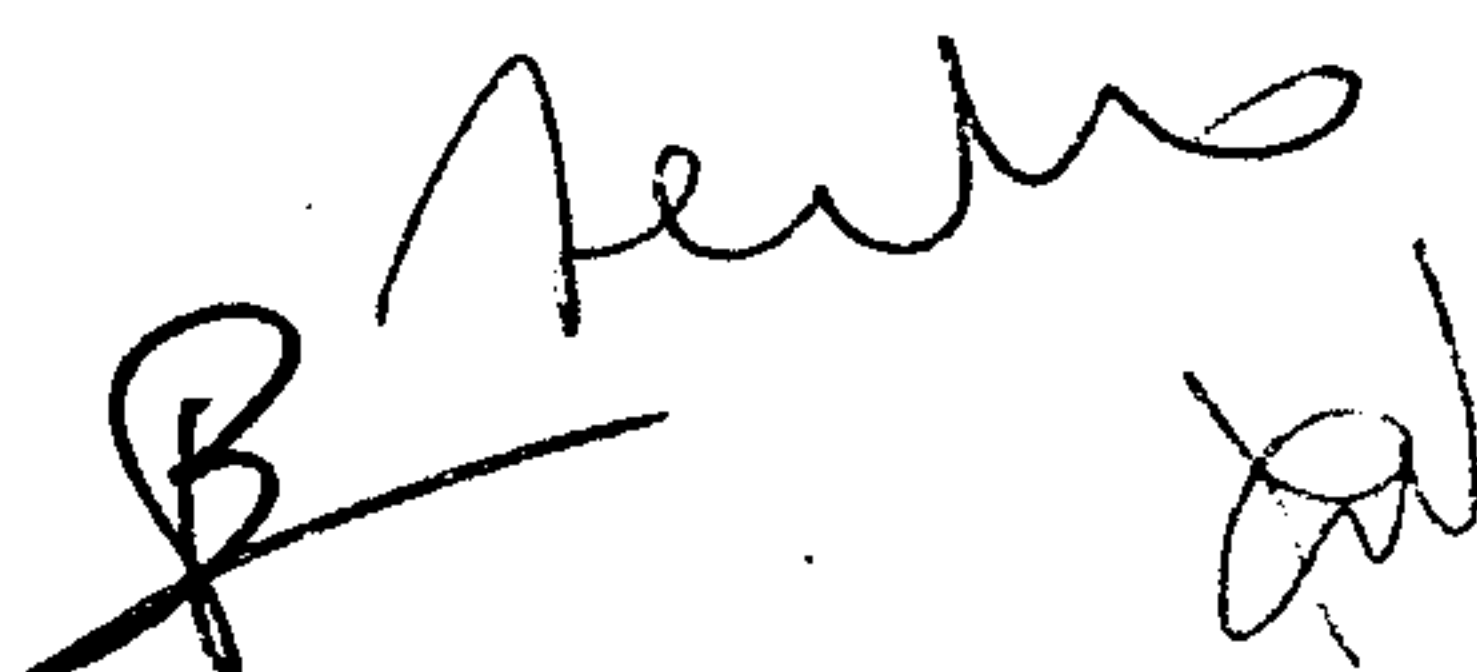
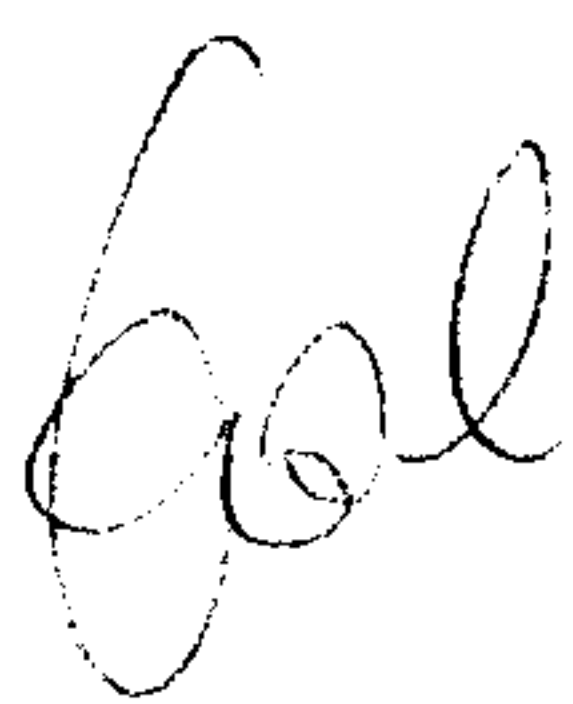
### CAPO III - DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

#### Articolo 7 - permessi sindacali retribuiti

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti della Provincia sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza ed alla R.S.U. con le modalità previste dagli artt. 8, 9, 10 del CCNL quadro del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle altre norme previste in materia.
2. Spettano, inoltre, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarî oltre il monte ore sopra indicato; tali permessi seguono la disciplina prevista dall'art. 11 del CCNL quadro del 7 agosto 1998. L'amministrazione comunica i permessi fruiti dai dirigenti sindacali a tale titolo in separato conteggio.
3. Le convocazioni dell'amministrazione per la partecipazione a informazione, confronti, concertazione e consultazioni, ove svolte in orario di servizio, non rientrano nel monte ore di cui al primo comma.
4. I permessi sindacali retribuiti sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.

#### Articolo 8 - permessi sindacali non retribuiti

1. Oltre il monte ore individuato dagli artt. 8, 9, 10 del CCNL quadro del 7 agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni, in applicazione della legge 300/70, le OO.SS. possono richiedere, in applicazione dell'art. 12 del CCNL quadro del 7 agosto 1998 per i loro dirigenti sindacali, permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, a congressi e convegni di natura sindacale. La richiesta deve pervenire di regola tre giorni prima.
2. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, l'amministrazione non opera le trattenute dei permessi in oggetto nei confronti del dipendente ma richiede il rimborso delle somme corrispondenti con cadenza mensile ed al lordo di tutti gli emolumenti alla O.S. che ha provveduto a richiedere il permesso. La O.S. interessata versa le relative somme entro i 15 giorni successivi alla richiesta utilizzando le modalità indicate dall'amministrazione; in caso contrario l'ente trattiene l'importo direttamente al dipendente che ha usufruito del permesso sulla prima mensilità utile.
3. I permessi retribuiti ed i permessi non retribuiti possono essere utilizzati nello stesso mese.



### Articolo 9 - convocazioni R.S.U.

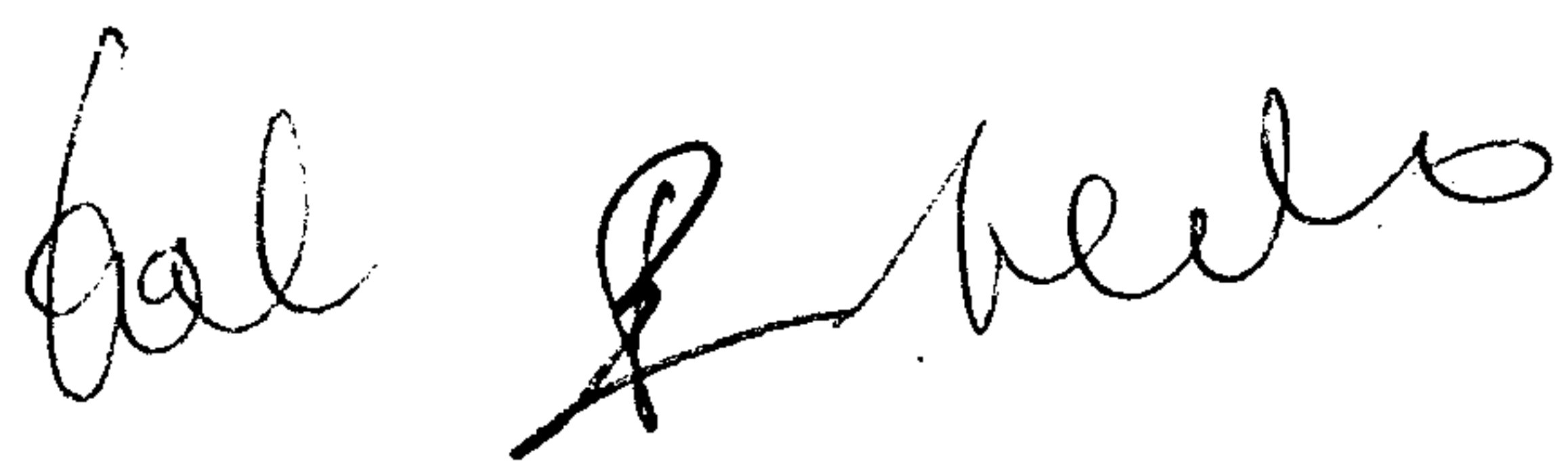
1. La convocazione dei componenti della R.S.U. facenti parte della delegazione trattante per la parte sindacale è effettuata attraverso l'Esecutivo come disciplinato dal Regolamento della R.S.U. stessa.
2. Il tempo impiegato dai componenti della R.S.U. per esame, consultazione?, confronto e informazione all'interno dell'orario di servizio è equiparato al servizio effettivamente prestato.

### Articolo 10 - assemblee

1. Nel rispetto del limite massimo delle 12 ore previsto dall'art 56 del CCNL 14/09/2000 la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL e del presente contratto comunicheranno per iscritto, di norma almeno 3 giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea medesima.
2. L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie e profili professionali.
3. L'amministrazione rende disponibili idonei locali per lo svolgimento delle assemblee, anche esterni alle strutture utilizzate dall'ente.
4. In caso di assemblea i dirigenti competenti individuano, con le medesime procedure previste per il caso di sciopero e almeno 1 giorno prima della data fissata, i contingenti minimi di personale che non potrà partecipare, se non in reperibilità ove possibile, all'assemblea. Tali contingenti sono quantitativamente identici a quelli concordati con le OO.SS. ai sensi del presente contratto per il caso di proclamazione di sciopero.
5. Il personale che opera fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede.
6. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno di essi all'assemblea è effettuato dai responsabili delle singole unità operative.

### Articolo 11 - libertà sindacali

1. Il diritto a disporre di una sede presso l'ente e di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro 7 agosto 1998, sono estesi alla R.S.U.
2. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'amministrazione consente l'uso dell'Intranet aziendale e mette a disposizione una



15/11



specifica casella di posta elettronica per permettere la ricezione e la spedizione di messaggi e di documentazione inerenti la contrattazione e i problemi sindacali.

3. I dipendenti in distacco o in aspettativa sindacale hanno diritto all'applicazione degli istituti contrattuali, in applicazione del CCNL quadro 7 agosto 1998.

#### Articolo 12 - esercizio delle attività sindacali

1. Tutte le norme in materia di esercizio delle attività sindacali, non disapplicate dal CCNL, continuano ad operare.
2. Altri accordi collettivi nazionali, anche successivi, in materia di gestione delle attività sindacali, trovano immediata e piena applicazione e superano le norme del presente contratto qualora in contrasto.
3. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza esercitano tutti i compiti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro previsti dal D. Lgs. 81/2008.
4. Si procede alla stipulazione di apposito "Protocollo d'intesa con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza per l'esercizio delle relative prerogative" entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

#### Articolo 13 - norma di rinvio

1. Per le parti non disciplinate dal presente contratto integrativo, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro 7 agosto 1998.

### CAPO IV - RELAZIONI SINDACALI

#### Articolo 14 - sistema di relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali, ispirato anche ai principi generali della legge 300/1970 come declinati dai CCNL, deve consentire, nel rispetto dei distinti ruoli degli enti e delle rappresentanze sindacali, la partecipazione sindacale al conseguimento degli obiettivi di cui al decreto legislativo 165/2001 e in particolare di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse a valorizzare l'impegno e la qualità della performance del personale dipendente, a favorirne la crescita professionale e a migliorare le condizioni di lavoro.
2. Per garantire quanto sopra l'amministrazione fornisce preventivamente tutti gli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la con-

*[Handwritten signatures and initials]*

6  
49/2008

sistenza e la variazione delle dotazioni organiche e la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività ad altri enti, amministrazioni, aziende pubbliche anche tramite appalti, convenzioni o altre forme previste dalla legge. Nel caso si dovessero disporre rilevanti modificazioni in materia, l'informazione avverrà anche con la programmazione di appositi incontri, prima che le decisioni siano definite.

3. L'Amministrazione garantisce alle OO.SS. e alla R.S.U. l'informazione preventiva sulle principali decisioni riguardanti il personale, ivi compreso quello precario, nonché, su richiesta delle OO.SS. e della R.S.U., il monitoraggio annuale delle eventuali esternalizzazioni avvenute mettendo in evidenza i settori e le attività interessate.
4. In ogni caso, annualmente, prima della approvazione del bilancio, sarà effettuata una riunione d'informazione riguardante l'analisi dell'andamento e dei fondi destinati al personale per l'anno successivo.
5. La convocazione di tali riunioni avverrà almeno 5 giorni prima, salvo diverso accordo tra le parti.
6. Il materiale oggetto d'informazione dovrà essere fornito, di norma, in forma scritta.
7. Prima dell'avvio della contrattazione integrativa aziendale dovranno essere messi a disposizione i dati conoscitivi necessari, e in particolare:
  - la spesa per il personale articolata secondo le diverse voci, comprese quelle relative ai fondi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionale ed aziendale;
  - la consistenza delle dotazioni organiche del personale in servizio e la loro distribuzione negli uffici e nelle qualifiche;
  - la posizione di inquadramento di tutto il personale e le rilevazioni inerenti l'anzianità di servizio;
  - la distribuzione e le modalità di utilizzo del lavoro straordinario e degli altri istituti contrattuali.
8. Nei casi in cui, successivamente all'informazione, siano state avviate forme di partecipazione delle organizzazioni sindacali le parti si impegnano, di norma, a non prendere iniziative unilaterali al riguardo finché la stessa siano esaurite e concluse.
9. La contrattazione, la concertazione e la consultazione, che avvengono nei modi e sulle materie previsti dalla legislazione in materia e dai contratti collettivi nazionali, saranno attivate ogni qualvolta una delle parti abilitate alla contrattazione ai sensi dell'art. 10 del CCNL 01/04/1999 lo richieda. Durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente ai sensi dell'art. 11 del CCNL 01/04/1999.

Cal

B

Bel

CF

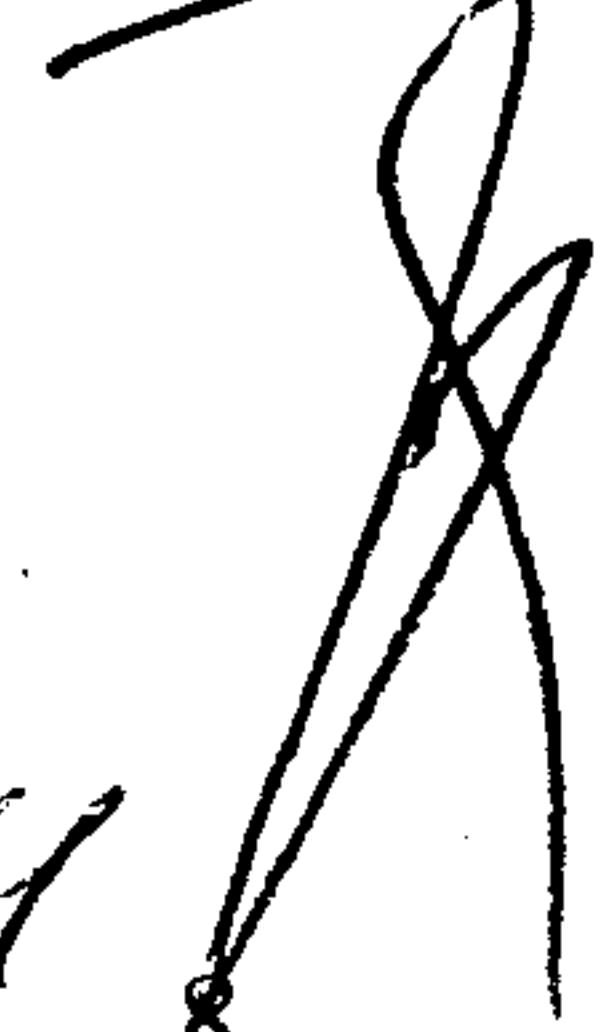
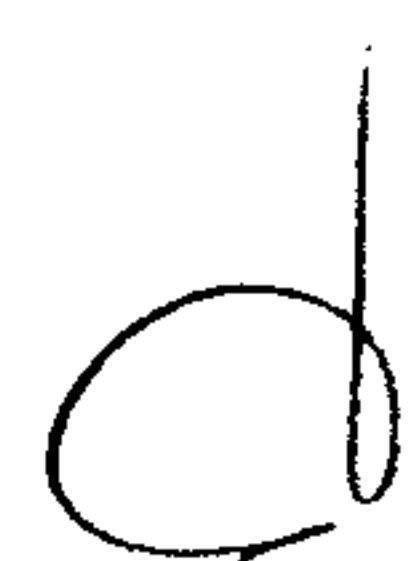
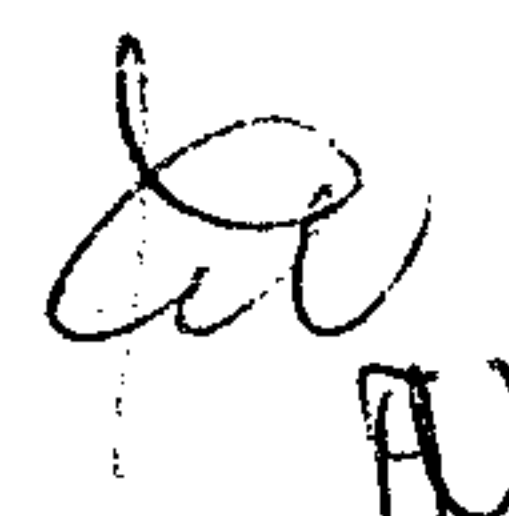
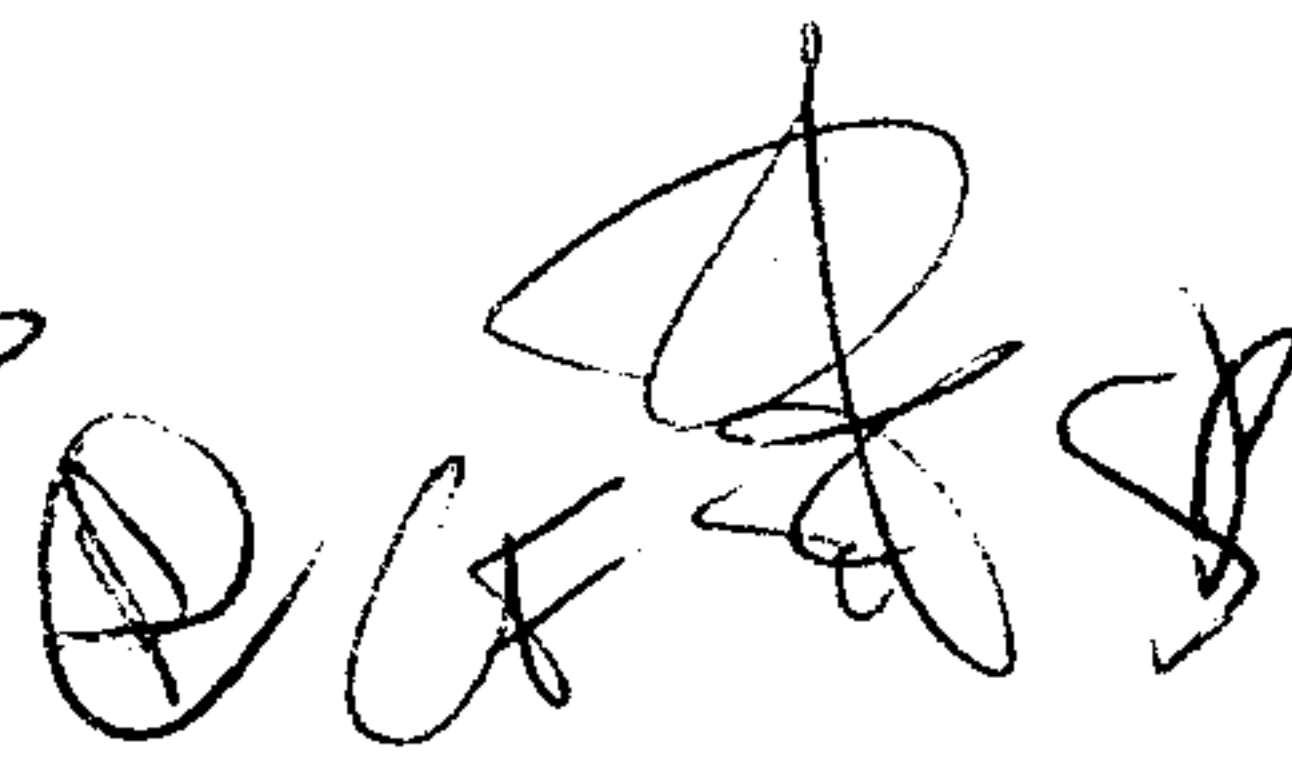
11  
Ame



10. Su tutte le materie oggetto di concertazione, contestualmente all'informazione viene proposto apposito incontro per la trattazione in data da concordare tra le parti.
11. Per permettere una razionale trattazione degli argomenti sarà concordata tra le parti la predisposizione di calendari di riunioni che affrontino congiuntamente argomenti fra loro collegati, oggetto rispettivamente di concertazione o di contrattazione.
12. Al termine degli incontri viene redatto sintetico verbale immediatamente sottoscritto dalle delegazioni partecipanti.
13. Tutti gli accordi, i contratti debitamente sottoscritti e i verbali di concertazione sono forniti in copia a tutti i soggetti firmatari e gli originali sono conservati presso l'ufficio relazioni sindacali.

#### Articolo 15 - articolazione del sistema di relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:
  - a) contrattazione collettiva decentrata;
  - b) concertazione;
  - c) informazione.
2. Le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata, di informazione e di concertazione sono individuate dal CCNL e dalla legge.
3. Per l'approfondimento e la condivisione di questioni inerenti il personale la cui risoluzione richieda contributi istruttori di carattere tecnico possono essere attivati appositi tavoli tecnici; un apposito protocollo adottato di intesa tra le parti ne disciplina le modalità di funzionamento.
4. Le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, alle più rilevanti prerogative dirigenziali inerenti il rapporto di lavoro, alla consistenza e variazione delle dotazioni organiche, alla programmazione triennale del fabbisogno di personale sono oggetto di informazione preventiva, all'esito della quale le Organizzazioni Sindacali possono chiedere di essere convocate per partecipare alla valutazione del provvedimento organizzativo, per quanto riguarda le conseguenze sui lavoratori, ferma restando l'autonomia dell'Amministrazione provinciale che, però, ove operi in dissenso rispetto alle osservazioni sindacali ha l'obbligo della puntuale e congruente motivazione.
5. Sono oggetto di contrattazione, nei limiti previsti dalla norma, tutte le materie come tali individuate dalla legge tra cui quelle relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche.

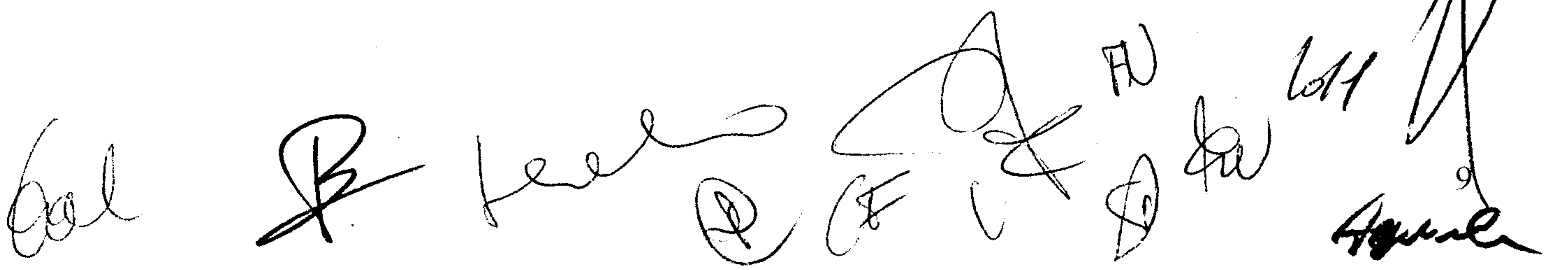


### Articolo 16 - forme di partecipazione, monitoraggio e verifiche

1. Le parti concordano di incontrarsi, anche su richiesta di una delle parti medesime, almeno una volta l'anno per l'esame di problematiche inerenti le seguenti materie:
  - a) organizzazione del lavoro;
  - b) ambiente;
  - c) igiene e sicurezza;
  - d) servizi sociali;
  - e) eventuali altre materie concordate tra le parti.
2. Le parti concordano altresì di incontrarsi almeno una volta l'anno, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, per la verifica dell'applicazione del presente contratto.
3. Con l'accordo delle parti, sono invitati a partecipare ai lavori della delegazione trattante gli R.L.S. relativamente alle materie aventi ad oggetto la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

### Articolo 17 - qualità del lavoro ed innovazione degli assetti organizzativi

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che, nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'amministrazione fornisce adeguata informazione preventiva alle OO.SS. a seguito della quale le stesse possono chiedere di essere convocate per la valutazione delle conseguenze sulle condizioni di lavoro, ferma restando l'autonomia dell'amministrazione provinciale. Qualora la stessa ritenga di procedere a prescindere dalle osservazioni sindacali, dovrà darne adeguata e congrua motivazione.
2. In ogni caso, almeno una volta all'anno, le parti si incontrano per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni d'intervento.
3. Per facilitare l'attività dei dipendenti disabili si concorda sulla necessità di prevedere opportuni interventi.



A series of handwritten signatures and initials in black ink, including 'cal', 'B', 'F', 'D', 'V', 'D', 'LH', and 'A', arranged horizontally across the bottom of the page.

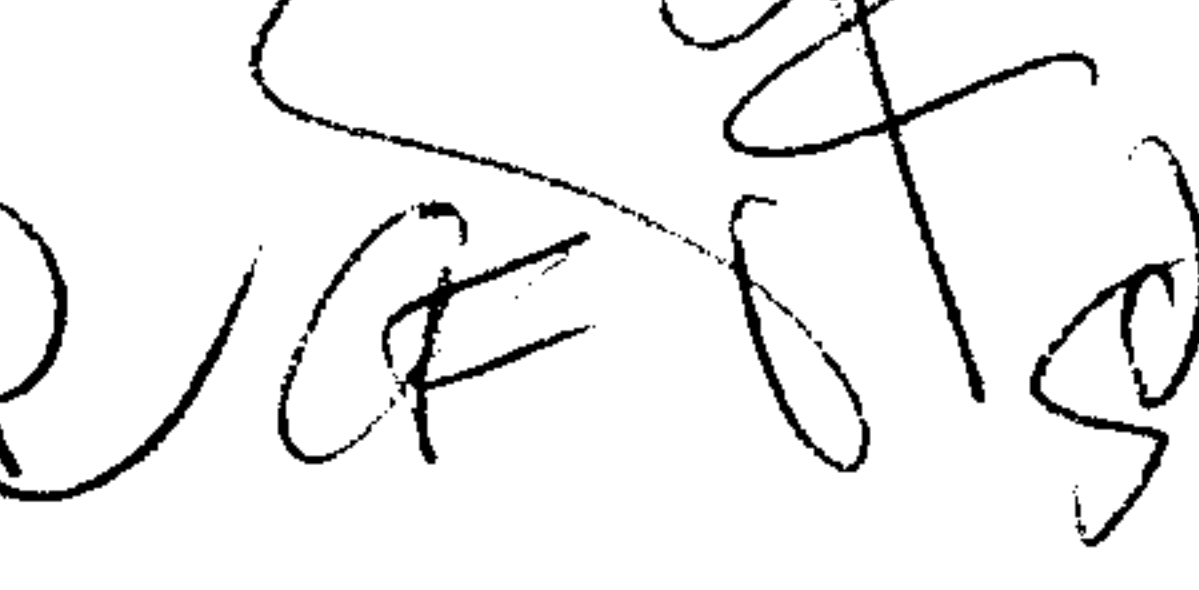
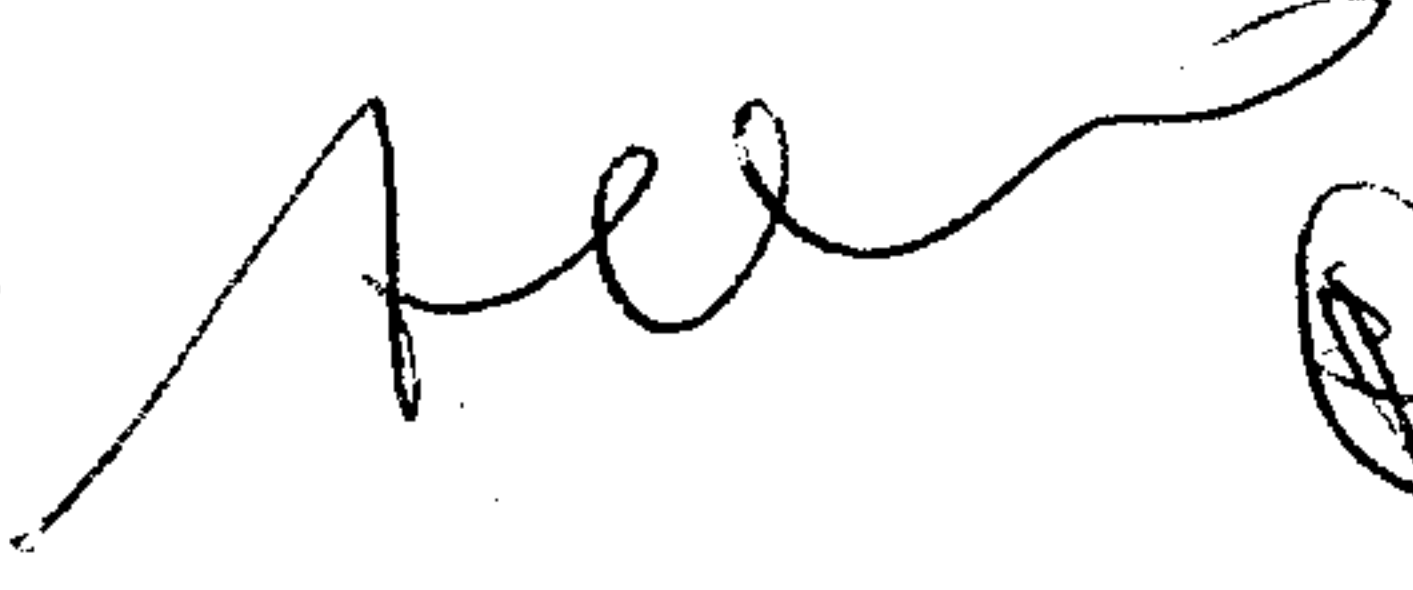
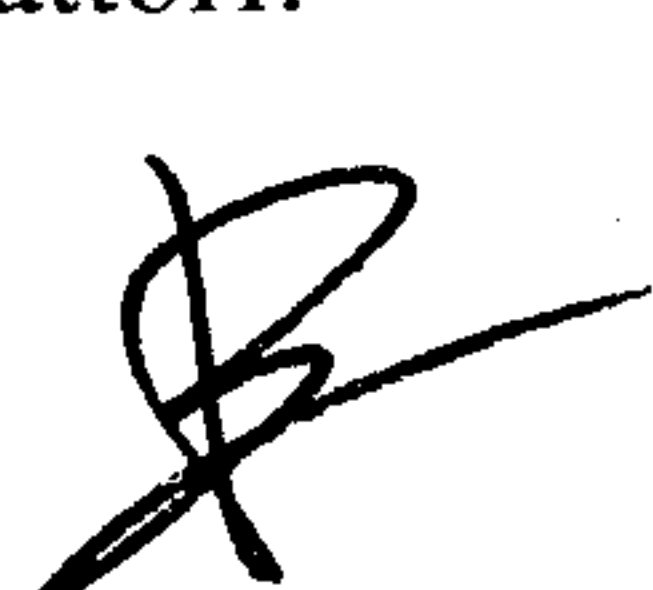
## CAPO V - POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

### Articolo 18 – criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Il fondo destinato alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività si compone di una parte definita “risorse certe, stabili e continue” ai sensi dell’art. 31 comma 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 22/01/2004, che sono storicizzate anche per gli anni successivi, e di una parte definita “risorse eventuali e variabili” ai sensi dell’art. 31, comma 3 del medesimo CCNL e dei CCNL successivi, la cui entità può variare annualmente in relazione alle disposizioni vigenti in materia e/o alle eventuali risorse aggiuntive previste da specifiche norme di legge o contrattuali.
2. Le risorse finanziarie di cui al comma 1 vengono ripartite annualmente nel rispetto della disciplina di cui agli articoli 36 e 37 del CCNL del 22/01/2004 e secondo finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti. La distribuzione delle risorse viene contrattata annualmente.
3. Sono fatti salvi, e si considerano integralmente richiamati, gli articoli 19, 19 bis, 19 ter, 19 quater, 19 quinquies, 19 sexties, 19 septies, 19 octies, 19 nonies, 19 decies, 19 undecies, 19 duodecies del precedente contratto collettivo decentrato integrativo, ad esclusione delle disposizioni espressamente indicate come vevoli in via transitoria solo per determinati anni o periodi.

### Articolo 19 - criteri generali relativi all’attribuzione di premi di produttività e di miglioramento dei servizi.

1. La valorizzazione della performance è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e all’apporto individuale, secondo gli esiti del processo di misurazione e valutazione.
2. Non si applica la differenziazione retributiva con distribuzione forzata in fasce salvo che la stessa sia prevista come obbligatoria dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale.
3. L’erogazione dei compensi incentivanti la performance avviene sulla base del sistema di misurazione e valutazione, coerente con i principi introdotti dalla vigente normativa e oggetto di specifica contrattazione nei limiti previsti dalla norma, e tiene conto dei seguenti fattori:



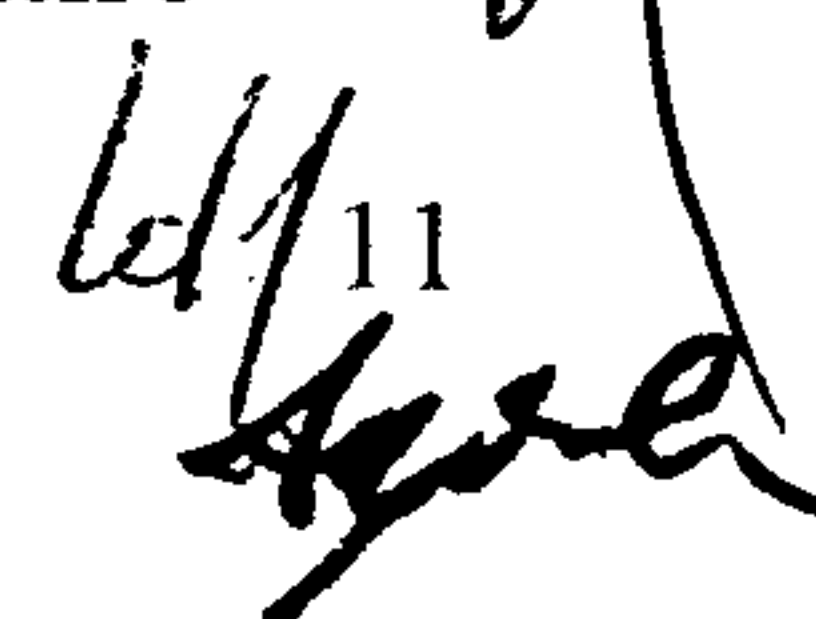
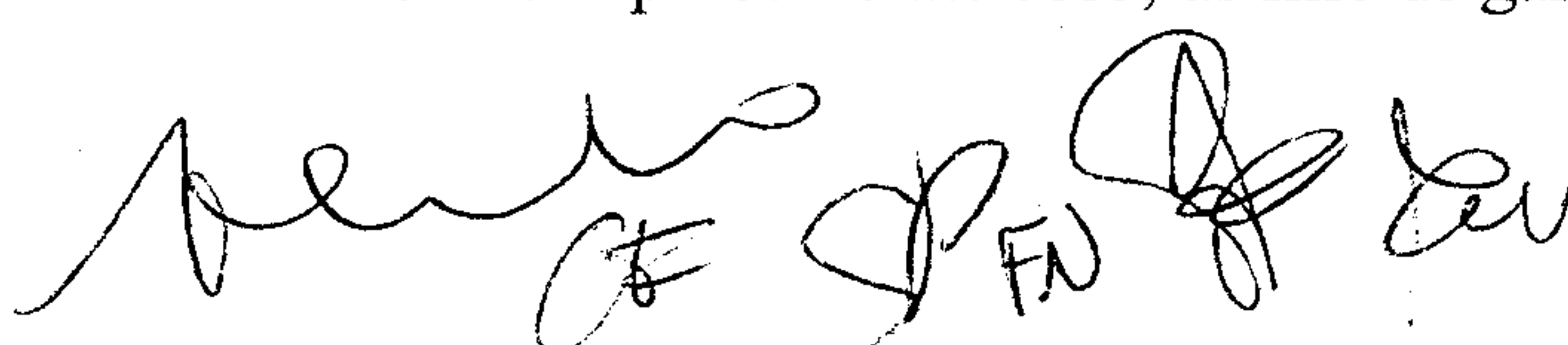
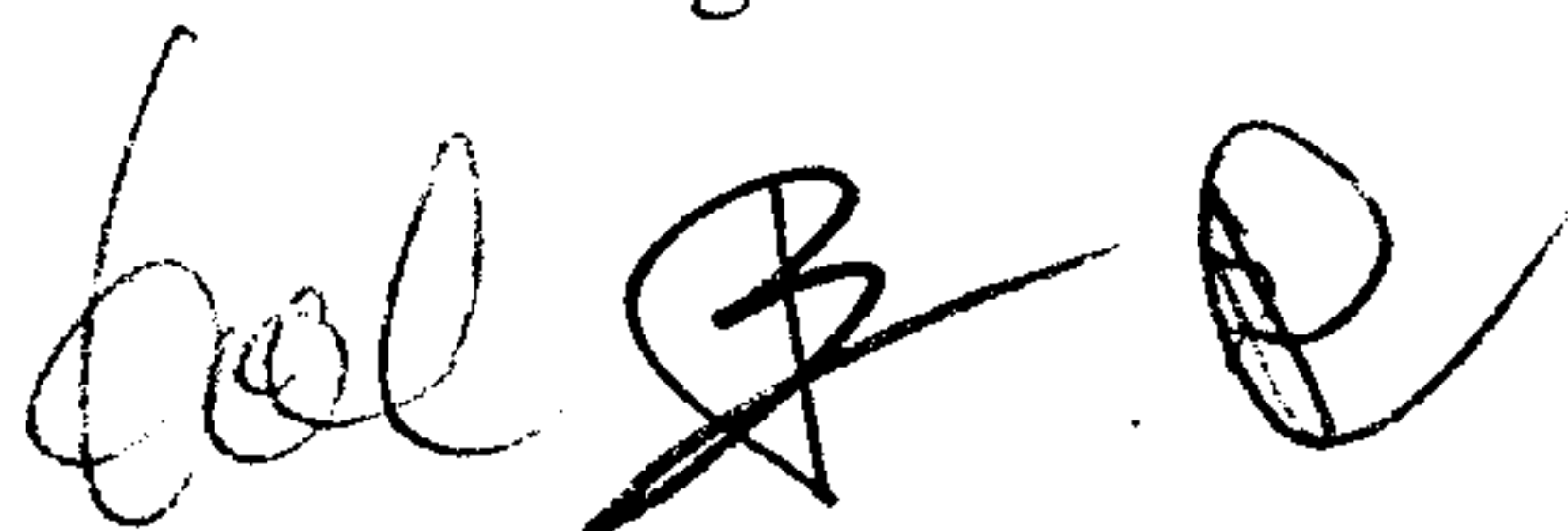
FO



col 1



- i risultati conseguiti, ai quali è assegnato un peso pari al 60% della valutazione complessiva;
  - i comportamenti organizzativi agiti nell'esercizio dei compiti assegnati, ai quali è assegnato un peso pari al 40%.
4. I dirigenti assegnano, per gruppi di lavoro/strutture oppure individualmente, progetti ed obiettivi che discendono a cascata da quelli assegnati nel Piano esecutivo di gestione di cui all'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000.
  5. I compensi incentivanti sono definiti sulla base di una scala parametrica avente a riferimento la retribuzione tabellare prevista dal CCNL per le posizioni di accesso alle diverse categorie, in relazione alla categoria di appartenenza dei dipendenti.
  6. Ha diritto alla corresponsione del compenso il personale di ruolo che ha prestato servizio per almeno due mesi nonché quello con rapporto di lavoro a tempo determinato che ha prestato servizio nel corso dell'anno di riferimento per almeno sei mesi.
  7. Per il personale neoassunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato il compenso spetta al superamento del periodo di prova.
  8. Al personale distaccato nel corso dell'anno di riferimento presso altri enti il compenso viene corrisposto dalla Provincia di Torino.
  9. Nel caso di cumulo dell'incentivo di cui al D.Lgs. 163/2006 e di quello di produttività
    - a) fino ad euro 2.582,28 di incentivo di cui al D.Lgs. 163/2006 non si procederà ad alcuna decurtazione dell'incentivo produttività;
    - b) da euro 2.582,29 fino a euro 4.131,66 di incentivo di cui al D.Lgs. 163/2006 si procederà ad una decurtazione dell'incentivo produttività pari alla percentuale del 10%;
    - c) da euro 4.131,67 fino a euro 6.197,48 di incentivo di cui al D.Lgs. 163/2006 si procederà ad una decurtazione dell'incentivo produttività pari alla percentuale del 20%;
    - d) oltre euro 6.197,48 di incentivo di cui al D.Lgs. 163/2006 si procederà ad una decurtazione dell'incentivo produttività pari alla percentuale del 50%.
  10. Agli avvocati inquadrati in categoria D percettori dei compensi di cui alla "disciplina dei compensi professionali spettanti a dirigenti e funzionari avvocati della struttura legale interna" approvata con deliberazione della Giunta Provinciale n. 156-33641 in data 24/02/2004, si applicano le medesime disposizioni previste dal comma 9.
  11. L'avvio del procedimento di valutazione è preceduto da informazioni ai dirigenti in ordine agli obiettivi e alle modalità di attuazione del presente articolo, al fine di garantire



11

univocità di interpretazione, di trattamento e coinvolgimento dei lavoratori. I dirigenti, al momento dell'avvio del procedimento di valutazione convocano riunioni di servizio finalizzate all'informazione dei dipendenti.

12. Le tempistiche di attribuzione dei compensi sono concordate con apposite intese con le OO.SS. e la R.S.U.
13. Gli eventuali ricorsi avverso la valutazione della prestazione sono presentati per iscritto al Direttore generale entro trenta giorni dalla presa visione della valutazione. I ricorrenti possono essere assistiti da un rappresentante delle OO.SS. o da altra persona di fiducia. Gli esiti dei ricorsi saranno comunicati alle OO.SS.

### Articolo 20 – compensi per particolari responsabilità

1. Sono attribuiti compensi per particolari responsabilità al personale inquadrato nella categoria D, cui non sia stata attribuita la titolarità di posizione organizzativa, con le seguenti modalità e per i seguenti importi su base annua:

a) personale individuato come tecnico addetto della manutenzione ordinaria di edifici scolastici e/o patrimoniali

- a.1) con meno di 3 anni di anzianità nella categoria: compenso euro 1.300
- a.2) con 3 anni o più di anzianità nella categoria: compenso euro 1.900

b) personale cui sia stata attribuita:

- la responsabilità di gestione di uffici con altro personale;
- attività di coordinamento di gruppo di lavoro all'interno di uffici;
- la direzione lavori e/o operativa di cantieri per l'esecuzione di lavori pubblici;
- la redazione di piani di sicurezza in fase di progettazione di lavori pubblici ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

b.1) con meno di 3 anni di anzianità nella categoria: compenso euro 1.300

b.2) con 3 anni o più di anzianità nella categoria: compenso euro 1.700

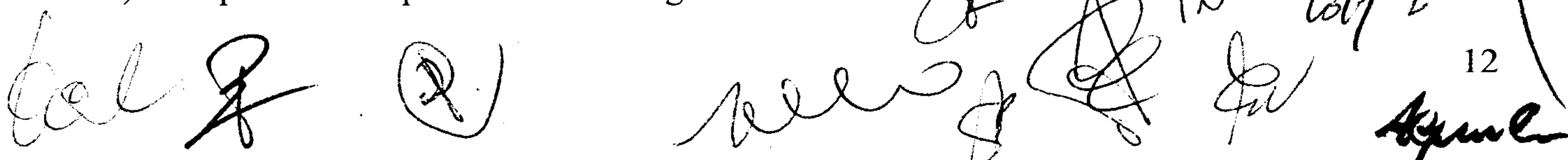
c) personale cui sia stata attribuita:

- la responsabilità di ufficio senza assegnazione di personale;
- la responsabilità del procedimento, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/1990 e s.m.i.;
- la responsabilità di progetti individuati nel P.E.G. o approvati con provvedimento dell'Amministrazione;

c.1) con meno di 3 anni di anzianità nella categoria: compenso euro 1.200

c.2) con 3 anni o più di anzianità nella categoria: compenso euro 1.600

d) altro personale inquadrato nella categoria D

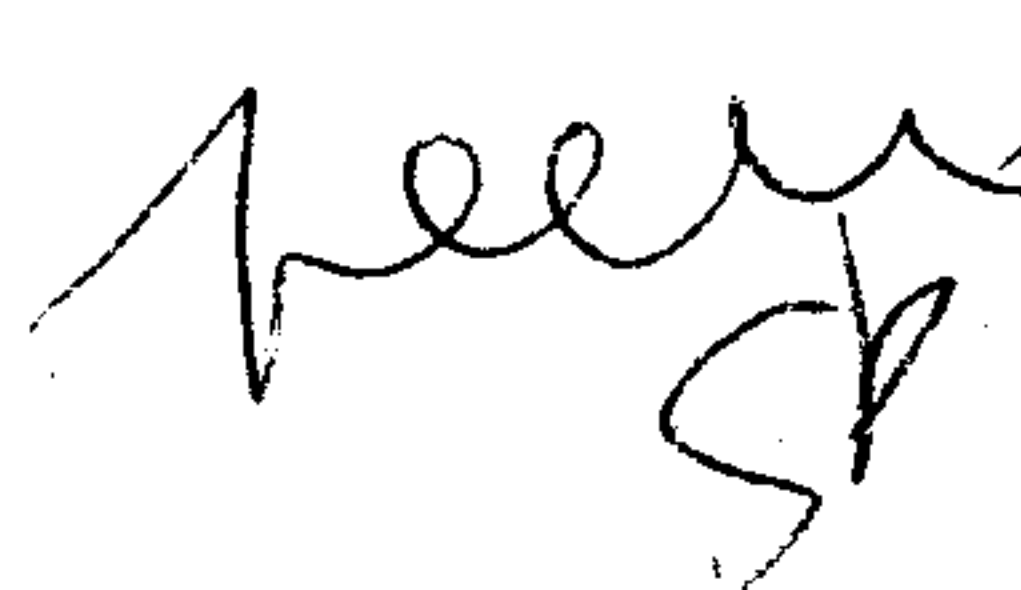
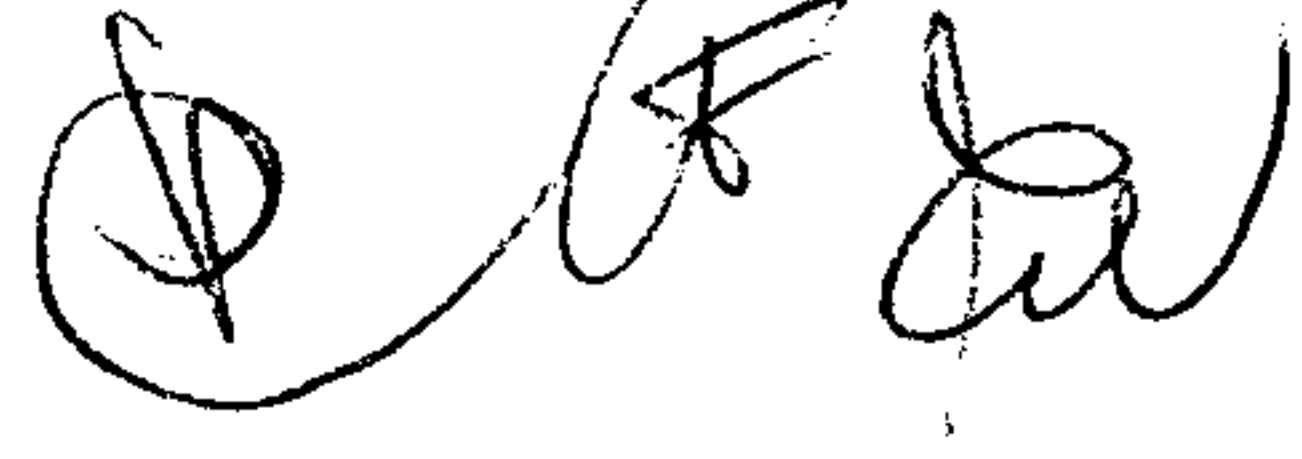



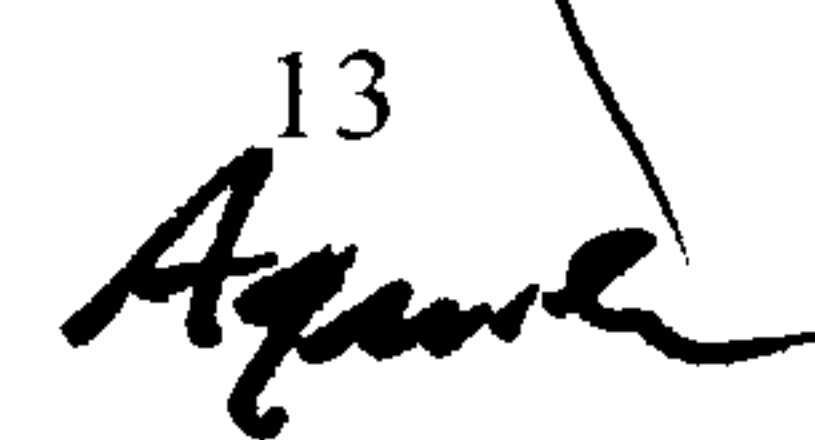
Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller ones on the left and center.

- d.1) con meno di 3 anni nella categoria: compenso euro 1.150
- d.2) con 3 anni o più di anzianità nella categoria: compenso euro 1.500
2. Sono attribuiti compensi per particolari responsabilità al personale inquadrato in categoria C:
- a) personale individuato come tecnico addetto alla manutenzione ordinaria di edifici scolastici e/o patrimoniali
- a.1) con meno di 3 anni di anzianità nella categoria: compenso euro 1.200
- a.2) con 3 anni o più di anzianità nella categoria: compenso euro 1.500
- b) personale cui sia stata attribuita
- la responsabilità di coordinamento di altro personale (responsabili circoli viabilità o del centro meccanici, responsabili servizi generali, responsabili GEV o altri individuati con tali caratteristiche);
  - la responsabilità di coordinamento delle attività di vigilanza volontaria sul territorio e relativa al controllo delle specie faunistiche;
  - la redazione di piani di sicurezza in fase di progettazione dei lavori pubblici ai sensi della D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.;
  - la direzione lavori e/o operativa di cantieri per l'esecuzione di lavori pubblici
- b.1) con meno di 3 anni di anzianità nella categoria: compenso euro 1.150
- b.2) con 3 anni o più di anzianità nella categoria: compenso euro 1.450
3. Sono attribuiti compensi per particolari responsabilità al personale inquadrato in categoria B:
- a) al personale cui sia attribuita la responsabilità di coordinamento di personale
- a.1) con meno di 3 anni nella categoria: compenso euro 900
- a.2) con 3 anni o più di anzianità nella categoria: compenso euro 1.150
4. Le responsabilità riportate nel presente articolo sono attribuite dal Dirigente con provvedimento o con atto assunto in qualità di privato datore di lavoro.
5. I compensi sono attribuiti per il periodo di effettiva attribuzione della responsabilità assegnata e non sono cumulabili tra di loro.

#### Articolo 21 – indennità di rischio

1. Sono considerate prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:
- a) la conduzione in modo diretto e continuo di mezzi e veicoli per il trasporto di cose o persone ovvero adibiti a lavori di manutenzione stradale;



13  


- b) l'esposizione diretta e continua al contatto con catrami, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
  - c) l'esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, reparti tipografici e l'adibizione a lavori di manutenzione edile.
2. L'indennità di rischio spetta al personale inquadrato nelle categorie A, B, e C che svolge le prestazioni di cui al comma 1, per il periodo di effettiva esposizione al rischio e a prescindere dal profilo professionale di appartenenza.
3. L'importo dell'indennità compete nella misura massima di euro 30 mensili e viene proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattie, maternità, permessi, aspettative ecc.).

#### Articolo 22 – indennità di disagio

1. È riconosciuta, ai sensi dell'art. 17, comma 2 lett. e) del CCNL 1/4/1999, una specifica indennità volta a remunerare il personale appartenente alle categorie A, B e C che, a prescindere dal profilo professionale, svolge la propria attività di lavoro in condizioni particolarmente disagiate.
2. I contenuti delle prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati sono quelli che:
- a) rendano necessaria, al fine di erogare un servizio ottimale, una elevata soglia di attenzione e concentrazione degli operatori in attività quali quelle di relazione con il pubblico effettuate in particolare attraverso operazioni di sportello;
  - b) siano organizzate in modo da non consentire al personale impiegato la possibilità di fruire della flessibilità in ingresso;
  - c) siano svolte continuativamente in ambienti in cui siano collocati macchinari rumorosi;
  - d) siano svolte in modo diretto e continuo all'aperto;
  - e) siano svolte in modo significativo ma non continuativo all'aperto per attività comportanti sopralluoghi in cantiere, ispezioni e controlli;
  - f) siano svolte da personale inquadrato nelle categorie A, B e C e comprendano l'affiancamento continuativo di personale in difficoltà, nell'ultimo caso se svolto con funzioni di coordinamento diretto di una molteplicità di tale personale;

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

