

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2019- 2021**

In data 23 dicembre 2019, alle ore 12:00, presso gli Uffici della Provincia dell'Aquila, siti in Via Monte Cagno, 3, III ° piano, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente- Dott. Paolo Caracciolo - Segretario Generale	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
Componente- Dott. Paolo Collacciani- Dirigente del Settore Affari Generali e Gestione Risorse Umane	P <input checked="" type="checkbox"/> A []

- la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriali:

- CGIL FP	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
- UIL FPL	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
- CISL FP	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
- CSA Regioni Autonomie Locali.....	P [] A []

R.S.U. :

Amedoro Ornella (CISL-FP)	P [] A []
Battistone Rita (UIL- FPL)	P [] A []
Corsi Gianfranco (FP- CGIL)	P [] A []
Di Battista Massimo (UGL)	P [] A []
Gigante Fausto (UGL)	<input checked="" type="checkbox"/> [] A []
Giovannone Paride (CISL-FP)	<input checked="" type="checkbox"/> [] A []
Martellone Mario (FP- CGIL)	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
Mincarelli Alessia (UGL)	P [] A []
Pappalepore Gianvito (FP- CGIL)	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> A []
Parisi Alessandro (UGL)	P [] A []
Savina Gianni (FP- CGIL)	P [] A <input checked="" type="checkbox"/>

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019- 2021.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

Componente



Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP



OO.SS. CGIL – FP



OO.SS. UIL - FPL

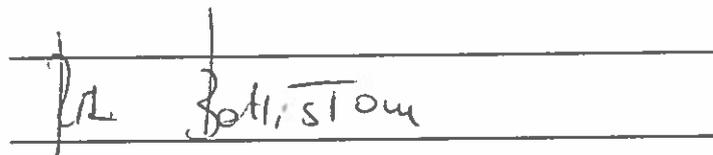


OO.SS: CSA Regioni Autonomie Locali



RSU:

Amedoro Ornella (CISL-FP)



Battistone Rita (UIL- FPL)



Corsi Gianfranco (FP- CGIL)



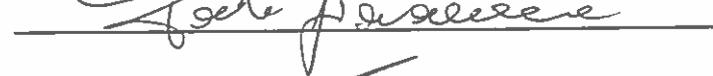
Di Battista Massimo (UGL)



Gigante Fausto (UGL)



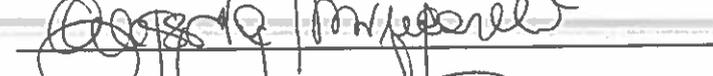
Giovannone Paride (CISL-FP)



Martellone Mario (FP- CGIL)



Mincarelli Alessia (UGL)



Pappalepore Gianvito (FP- CGIL)



Parisi Alessandro (UGL)



Savina Gianni (FP- CGIL)



INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art.1 – Premessa.....	5
Art.2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	5
Art.3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	5
Art.4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	6

CAPO II – Il Sistema delle Relazioni Sindacali

Art.4bis – Relazioni Sindacali.....	6
Art.4ter – Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento.....	6
Art.4quater – Informazione.....	7
Art.4quinqies – Confronto.....	7
Art.4sexies – Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.....	8
Art.4septies – Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure.....	8

CAPO III – Esercizio dei Diritti e delle Libertà Sindacali

Art.4octies – Diritto di Assemblea.....	8
Art.4novies – Diritto di Affissione.....	9

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art.5 – Quantificazione delle risorse.....	10
Art.6 – Strumenti di premialità e indennità.....	11

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art.7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	11
--	----

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art.8 – Criteri generali.....	13
-------------------------------	----

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art.9 – Principi generali.....	13
Art.10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	14
Art.11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	16

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art.12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	18
---	----

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art.13 – Disciplina della performance e del premio individuale.....	20
Art.14 – Differenziazione del premio individuale.....	20
Art.15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative.....	21

CAPO VII – Sezione polizia locale

Art.16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	23
Art.17 – Proventi delle violazioni al codice della strada.....	23
Art.18 – Indennità di servizio esterno.....	23
Art.19 – Indennità di funzione.....	24

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti dell’orario di lavoro

Art.20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	24
Art.21 – Reperibilità.....	25
Art.22 – Turnazioni.....	25

Art.23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	26
Art.24 – Orario massimo di lavoro settimanale.....	27
Art.25 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	27
Art.26 – Orario multiperiodale.....	28
<u>CAPO II – Discipline Particolari</u>	
Art.27 – Personale comandato o distaccato.....	28
Art.28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	29
Art.29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato.....	29
Art.30 – Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in Convenzione.....	29
Art.31 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio....	29
Art.31bis – Integrazione della disciplina di trasferta.....	30
Art.31ter – Smart Working.....	30
Art.31quater – Welfare Integrativo.....	30
<u>CAPO III – Disposizioni Finali</u>	
Art.32 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	31
Art.33 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.....	31
Art.34 – Clausola finale.....	31
 <u>ALLEGATO A – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE.....</u>	
	32

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Premessa

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".

Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale con contratto di formazione e lavoro.

Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2021**.

2. Il presente contratto sostituisce integralmente le disposizioni contenute nel previgente CCDI.

3. Esso comunque conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di contratto nazionale, i cui contenuti si pongano in contrasto con il presente contratto.

4. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese settembre di ciascun anno.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Con cadenza annuale le parti possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

2. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dalla delegazione trattante di parte pubblica.

3. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. La delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, di comune accordo, o anche a richiesta di una delle parti contraenti, le clausole del contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica.
2. Nel caso di iniziativa unilaterale, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.
4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

CAPO II – Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 4bis - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. La presente normativa sostituisce ogni precedente disciplina in tema di relazioni sindacali.

Art.4ter- Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 10 del CCNL 21/5/2018, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3, comma 6 del CCNL 21/5/2018, allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 4quater – Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Lo strumento ordinario utilizzato per garantire l'informazione alla

Rsu ed alle OO.SS. territoriali è costituito dalla posta elettronica istituzionale dell'Ente.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, proposte di atti amministrativi e loro allegati, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere approfondita conoscenza della questione trattata, di esaminarla in modo compiuto e di formulare eventuali osservazioni.

3. L'informazione sarà resa tempestivamente, di norma almeno cinque giorni prima dell'adozione dell'atto da comunicare, salve le circostanze di particolare urgenza che non rendano possibile il rispetto di tale termine, fatto comunque salvo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 5 del CCNL 21/5/2018.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 4quinqies e 4sexties prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 4quinqies – Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Ai termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:

- a) L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) I criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) L'individuazione dei profili professionali;

d) I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

e) I criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

f) Il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 165/2001;

g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla modificazione della quantità delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;

h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione.

Art. 4 sexies - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 21/5/2018 (da ora solo CCNL) e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2.

2. I soggetti titolari della contrattazione integrativa sono:

a) La RSU;

b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

3. Per la parte pubblica, i componenti della delegazione di parte datoriale designati dalla Amministrazione Provinciale.

4. Sono oggetto di contrattazione integrative le materie di cui all'art.7, comma 4, del CCNL.

Art. 4 septies - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) del citato comma 4, sono negoziati con cadenza annuale, entro il primo semestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con l'adozione degli strumenti di programmazione economico-finanziaria.

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo dei salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art 7, comma 4, lettere a), h), s) dl CCNL con specifico accordo che integra il presente CCI.

3. Sulle altre materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCI.

CAPO III - ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art 4octies - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ 04.12.2017 e successive integrazioni, nonché dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad ~~assemblee sindacali in idonei spazi concordati con l'amministrazione, per 10 ore~~ annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 3 del citato CCNQ.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'amministrazione, di norma, almeno due giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento del luogo

dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La RSU e le OO.SS. effettuano di norma la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascun dipendente all'assemblea e la comunicano all'ufficio per la gestione del personale, per i dovuti riscontri.

5. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

Art. 4 novies - Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU e i dirigenti sindacali delle OO.SS. hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, tramite bacheche poste in prossimità degli orologi marcatempo e/o altri idonei strumenti anche telematici.

2. Ai soggetti di cui al comma 1 è, inoltre, garantita una "bacheca on-line" sul sito istituzionale dell'Ente.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La Provincia dell'Aquila stanziava, autonomamente e annualmente, nel rispetto dei principi e dei vincoli finanziari stabiliti dalla legge e dal CCNL, le risorse economiche decentrate, costituendo il relativo fondo annuale, ripartito in parte stabile e parte variabile.

2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- Progressioni economiche nella categoria;
- Indennità di comparto;
- Indennità ex VIII livelli.

3. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

4. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

5. Confluiscono nel fondo, nella parte variabile, le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
6. La quantificazione annuale delle risorse, da effettuarsi in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore, nonché dalle disposizioni contrattuali, costituisce prerogativa datoriale del Dirigente competente preposto alla gestione del fondo.
7. Una volta costituito il fondo, l'organo di governo dell'Ente, al fine di orientare le politiche di contrattazione integrativa, può fornire alla delegazione di parte pubblica direttive e linee guida, funzionali alla conservazione degli standard erogativi dei servizi, di miglioramento della produttività, di premio e di incentivazione del personale, di valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili.
8. Le risorse in parte stabile, come sopra determinate, possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivante dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di CCNL.
9. In ogni caso la quota parte delle risorse variabili può trovare un legittimo stanziamento solo in presenza di un provvedimento amministrativo adeguatamente motivato.
10. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2019, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione n. 243 del 06/11/2019.
11. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, allocate sul fondo, nei limiti dell'effettiva capacità di spesa dell'Ente e sulla base degli stanziamenti previsti dai documenti di programmazione economico-finanziari, vengono certificate, quanto alla loro consistenza, con la determinazione di costituzione del fondo.
12. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
13. Atteso il collegamento funzionale con gli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, trasfusi nel piano della performance o in altri strumenti analoghi, le risorse variabili aggiuntive, di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL, vengono stanziare con determinazione dirigenziale del Settore Affari generali, nel rispetto del un specifico atto di indirizzo del Presidente alla delegazione di parte pubblica.

Art. 6 – Strumenti di premialità e indennità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Ente rende disponibile sul fondo, ai fini di un loro utilizzo, le seguenti risorse:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- indennità condizione di lavoro, di cui all'art.70 -bis;

- 
- indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art.24 comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - compensi per specifiche responsabilità sulla base della disciplina di cui all'art. 70-quinquies;
 - indennità di funzione di cui all'art.56-sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quater;
 - compensi previste da disposizioni di legge, di cui all'art.67 comma 3 lett.c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;
 - compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67 comma 3 lett.f) secondo la disciplina di cui all'art.54 del CCNL del 14.09.2000;
 - le progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale, sono distribuite secondo logiche di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni da cui, in ragione della prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio

per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici secondo una logica di partecipazione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:

- raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti;
- qualità della prestazione;
- comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.

4. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni Dirigente annualmente concorda con l'Amministrazione.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;

2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

3. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nella produttività collettiva del personale.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive, particolari e specifiche modalità di esecuzione della prestazione che si connota per i caratteri dell'esposizione al rischio, del disagio, e del grado di responsabilità nello svolgimento delle attività istituzionali e di erogazione dei servizi;
6. L'individuazione delle unità di personale aventi diritto alle indennità spetta al Dirigente cui il dipendente risulta assegnato, in virtù dell'autonomia organizzativa e funzionale che le disposizioni di legge gli riconoscono.
7. La liquidazione delle indennità al personale dipendente interessato viene effettuata dai rispettivi Dirigenti con apposita determinazione dirigenziale, con cadenza mensile.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, e di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
10. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dalla data di sottoscrizione del CCDI.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 10%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.
2. Il presupposto fondamentale che caratterizzano queste indennità consiste nel fatto che le particolari condizioni di lavoro attengano a *modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo*".

3. In sede di prima applicazione, e a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI, e per l'intera vigenza del medesimo, ciascun Dirigente procede ad una ricognizione del personale che, in relazione alle peculiarità e alle specificità della prestazione, e tenuto conto dei fattori ambientali in cui essa si colloca, ha diritto a percepire le indennità, nelle misure stabilite nel comma 1.

a) ATTIVITÀ A RISCHIO:

1. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

2. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera
Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose, in quanto di natura tossica o nociva	Euro 2,00
Attività operative del personale addetto alla manutenzione	Euro 1,50

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

- utilizzo delle autovetture di servizio per le attività di supporto agli organi istituzionali;

- Guida di automezzi di sfalcio, o di automezzi particolarmente complessi;

- Utilizzo di strumenti meccanici particolarmente pericolosi (es. motoseghe, tagliaerba, armi, etc.);

- Lavori di manutenzione della rete viaria (es. sistemazione di eventuali buche, posizionamento di transenne, etc.);

- Piccoli lavori di segnaletica, di ordinaria manutenzione di immobili, con attrezzatura manuale ed elettrica di vario genere;

- Lavori di ordinaria manutenzione delle strutture di proprietà delle Province (es. edifici scolastici) con uso di mezzi d'opera e attrezzatura elettrica di vario genere.

b) ATTIVITÀ DISAGIATE:

1. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali lavori, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

2. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

3. Sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare e gravosa articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in *front-office*.

4. Le categorie di personale le cui attività ricadono tra quelle che danno diritto all'indennità disagio sono le seguenti:

a) il personale addetto a servizi di *front-office* qualora l'attività continuativa di contatto diretto con l'utenza esterna sia almeno pari o superiore a 3 ore giornaliere continuative, rispetto all'orario previsto anche in fascia pomeridiana.

Con riferimento a detta tipologia, le parti concordano che sarà effettuata una ricognizione sulle attuali attività dell'Ente, al fine di verificare le tipologie di prestazioni lavorative che rientrino tra quelle remunerabili con l'indennità di disagio.

b) personale con il profilo professionale di autista che svolga attività di supporto agli organi istituzionali;

c) personale che opera nel Servizio Informatica che effettui interventi di assistenza tecnica, hardware o software, o attività specifiche continuative sui P.C. in dotazione al personale della Provincia;

d) personale con il profilo professionale di "Operatore Servizi Ausiliari" che assicuri le operazioni di apertura e di chiusura delle sedi istituzionali della Provincia, al di fuori della flessibilità oraria.

5. Per lo svolgimento di dette attività è prevista un'indennità giornaliera pari a euro 1,00, e viene corrisposto per il periodo di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate.

c) MANEGGIO VALORI

1. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

Valore di cassa annuo individuale in euro	Indennità giornaliera
- Fino a € 5.000,00	Euro 1,00
- Superiore a € 5.000,00 e fino a € 10.000,00	Euro 1,50
- Superiore a € 10.000,00	Euro 2,00

2. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

3. L'indennità viene erogata annualmente, sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

4. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo Provinciale;
- Agenti contabili formalmente individuati ex ante dal Dirigente del Settore Competente con proprio provvedimento, di cui viene data conoscenza al Settore Personale.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali.

a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati nella categoria D non titolari di posizione organizzativa, nonché, ove ricorrano i presupposti applicativi, il personale inquadrato in cat. C o B.

b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

2. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Dirigenti provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

3. Le fattispecie alle quali il Dirigente dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- *Responsabilità di Servizio non titolari di Posizione Organizzativa;*
- *Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro per la realizzazione di progetti specifici indicati nel PEG;*
- *Responsabilità di istruttoria nei seguenti procedimenti complessi:*
 - a) *Codice degli appalti;*
 - b) *Copertura, regolarità e rendicontazione finanziaria;*
 - c) *Gestione del personale;*
 - d) *Finanziamenti europei e statali;*
 - e) *Società partecipate;*
 - f) *Dematerializzazione e flussi documentali;*
 - g) *Contrattualistica;*
 - h) *SUA;*
 - i) *Assistenza Organi Istituzionali;*
 - l) *Verifica compatibilità con strumenti di pianificazione;*

- m) Procedure di Controllo Ambientale;
n) Autorizzazione per Attività Produttive;
o) Concessioni e Autorizzazioni Stradali.

- **Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (Responsabile della Sicurezza, Responsabile della Privacy, Responsabile Anti-Corruzione etc.)**
- **Responsabilità di Coordinamento di Personale assegnato.**

4. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 3.000,00, sulla base di un sistema per fasce, individuate dalla Conferenza dei Dirigenti, è determinato dal Dirigente competente.

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

6. Il comma 2 dell'art. 70-quinquies del CCNL prevede un'indennità di importo non superiore a € 350,00 annui lordi per le seguenti fattispecie:

- a. personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Responsabile dei Tributi;
- b. compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici e agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico;
- c. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d. funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

7. In tutte le fattispecie indicate al comma 5 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non può essere attribuita ai funzionari titolari di posizione organizzativa.

8. Per le funzioni di cui alle lettere a), b), c), d) del comma 6 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00.

9. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità.

10. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente competente, il quale provvede a consuntivo alla liquidazione del compenso spettante.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 12.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti interni, con atto del Dirigente del Settore competente.

Art. 12.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);

2. La disciplina dei criteri di erogazione *degli* incentivi per funzioni tecniche e dei compensi per avvocatura viene demandata ad apposito regolamento dell'Ente.

3. Ciascun Dirigente, in relazione alla natura del compenso e al regime giuridico cui è assoggettabile, provvede, in sede di quantificazione del fondo, a comunicare al Settore Personale l'ammontare complessivo dei compensi che si prevedono di liquidare nell'anno, avendo cura di distinguere tra quelli che concorrono, e quelli che non concorrono al limite del fondo previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali.

4. Il Dirigente competente, per quanto riguarda gli incentivi per le funzioni tecniche, provvederà, previa attestazione della regolare esecuzione dell'opera, dei lavori o dei servizi, alla liquidazione dei compensi, nella misura stabilita nei regolamenti, verificando al contempo il rispetto del limite complessivo del trattamento economico dei dipendenti beneficiari del compenso, previsto dalle vigenti disposizioni normative.

5. I dipendenti beneficiari degli incentivi per funzioni tecniche potranno beneficiare del compenso a titolo di performance individuale, con una decurtazione da operarsi nei limiti delle percentuali di seguito indicate:

a) **Fino a € 10.000,00** di incentivo (calcolato al netto degli oneri previdenziali ed irap) corrisposto nell'anno, non si procederà ad una decurtazione del premio per la performance individuale;

b) **Da € 10.000,00 a € 15.000,00** di incentivo (calcolato al netto degli oneri previdenziali ed irap) corrisposto nell'anno, si procederà ad una decurtazione del **10%** del premio per la performance individuale;

c) **Oltre € 15.000,00** di incentivo (calcolato al netto degli oneri previdenziali ed irap) corrisposto nell'anno, si procederà ad una decurtazione del **20%** del premio per la performance individuale;

6. Le risorse di cui al presente articolo che non siano state erogate, perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999,

confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.

7. Anche per i dipendenti che hanno il diritto alla percezione dei compensi per l'avvocatura le somme dovute a titolo di performance sono soggette alle decurtazioni così come previste nel vigente regolamento interno per l'avvocatura.

8. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo, essi verranno debitamente integrati nel fondo, attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.

8bis. Le economie delle risorse derivanti dal taglio di cui al comma 5 confluiscono nel budget per la performance individuale e sono ridistribuite al restante personale secondo quanto previsto dal presente contratto.

Art. 12.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Dirigente Responsabile del Settore competente.

3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. I premi correlati alla performance individuale sono disciplinati dall'art. 68 del CCNL.

2. Alla valorizzazione e al riconoscimento del merito, nell'ambito delle prestazioni collegate a obiettivi e/o progetti di mantenimento e sviluppo degli standard erogativi e di servizio, sono annualmente destinate quote di risorse decentrate, anche di natura variabile, oltre a eventuali e specifiche risorse variabili previste da particolari disposizioni normative e contrattuali.

3. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. In tal caso la percentuale sarà definita in sede di atto di indirizzo del Presidente alla delegazione trattante di parte pubblica.

4. I criteri di attribuzione dei premi sono correlati al grado di rilevanza dei risultati attesi rispetto agli obiettivi prefissati, nonché allo specifico impegno richiesto ai dipendenti.

5. Le modalità e i tempi per la programmazione, pianificazione e gestione degli obiettivi di miglioramento della produttività, nonché la loro correlazione e integrazione con i contenuti del ciclo della performance, sono definiti in un apposito regolamento con il quale viene disciplinato il sistema di misurazione e di valutazione delle performance.

6. I singoli Dirigenti, sulla scorta di detto regolamento, identificano e formalizzano, in apposite schede i singoli obiettivi, e gli effetti attesi connessi alla loro realizzazione, evidenziando, per ciascun dipendente, le prestazioni richieste e i comportamenti organizzativi necessari ai fini della valutazione.

7. Dette schede vengono portate a conoscenza del personale interessato con idonei mezzi e modalità.

Condizione indispensabile per l'attribuzione delle somme per performance al personale dipendente è che ciascun dipendente abbia maturato nell'anno di riferimento almeno 90 giorni di effettivo servizio, computando le ferie come attività lavorativa a tutti gli effetti.

Art. 14 - Differenziazione del premio individuale

1. L'articolo 69 del CCNL prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa, in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. Inoltre è rimessa alla contrattazione integrativa definire preventivamente una quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.

3. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 10% del personale interessato dai processi di valutazione.

4. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:

- personale di categoria A e B: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria C: 35% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria D: 40% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

5. La maggiorazione del premio, nel rispetto della percentuale determinata nel comma precedente, è riferita ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso ciascun Settore.

6. Qualora, all'esito delle valutazioni, risulti che il numero dei dipendenti ammessi alla maggiorazione ecceda quello fissato preventivamente, tutti i dipendenti concorreranno in misura proporzionale alla quota di maggiorazione prevista.



Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.). 
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.
3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, solo previa valutazione dei risultati ottenuti, effettuata dai Dirigenti, ai sensi del regolamento sul ciclo di valutazione della performance adottato dall'Ente.
4. La valutazione, espressa in massimo 10/10, viene incrementata di un coefficiente di peso, che è pari ad 1 per la posizione più bassa, e che cresce proporzionalmente in relazione alle posizioni sempre più alte.
5. Sulla base delle valutazioni ponderate, si procede alla determinazione dell'importo della retribuzione di risultato di ciascuna posizione, nel limite del budget stabilito, secondo la tabella di seguito indicata: 

Punteggio finale	% di indennità riconosciuta
da 8,5 a 10	100%
da 7,6 a 8,4	80%
da 7 a 7,5	60%
da 6 a 6,9	40%
sotto 6	0%



6. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato e le relative somme non liquidate vengono ripartite proporzionalmente tra gli altri aventi diritto.
7. Nelle ipotesi di incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo, ricompreso tra un valore minimo del 15% e un valore massimo del 25% del dell'importo previsto per la retribuzione di posizione della P.O., oggetto dell'incarico ad interim.
8. La percentuale è definita dal dirigente che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.
9. Nella definizione della percentuale si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
10. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, 

comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- b) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l gs. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

11. Per quanto concerne le fattispecie di cui alla lettera a) si applicano sull'indennità di risultato della P.O. le decurtazioni, nella misura e nei termini indicati espressamente nel vigente regolamento interno per l'Avvocatura.

12. Per quanto concerne le fattispecie di cui alla lettera b) gli incentivi vengono erogati secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, e nel rispetto del limite complessivo stabilito dalle vigenti disposizioni di legge.

Nelle ipotesi in cui agli incentivi si aggiunga la retribuzione di risultato del titolare di P.O., sull'importo della retribuzione si effettuano decurtazioni, nella misura stabilita dalle fasce di seguito specificate:

- a) **Fino a € 10.000,00** di incentivo (calcolato al netto degli oneri previdenziali ed irap) corrisposto nell'anno, non si procederà ad una decurtazione della retribuzione di risultato;
- b) **Da € 10.000,00 a € 15.000,00** di incentivo (calcolato al netto degli oneri previdenziali ed irap) corrisposto nell'anno, si procederà ad una decurtazione del **10%** della retribuzione di risultato;
- c) **Oltre € 15.000,00** di incentivo (calcolato al netto degli oneri previdenziali ed irap) corrisposto nell'anno, si procederà ad una decurtazione del **20%** della retribuzione di risultato;

CAPO VII – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti applicano integralmente le disposizioni dell'art. 56-ter del CCNL del 21.05.2018, le quali richiamano la disciplina generale prevista dall'art. 22 comma 3-bis del D.L.50/2017.

2. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL viene prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

2. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con decreto del presidente, come atto di indirizzo al presidente della delegazione di parte pubblica per la contrattazione decentrata dell'anno di riferimento.

Art. 18 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. La misura dell'indennità viene stabilita in euro da 1,00 a 10,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro, o, in alternativa, coincida interamente con la durata della prestazione lavorativa ordinaria in turno.

3. Il Dirigente del servizio dovrà attestare, sotto la propria responsabilità, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti, e disporre la liquidazione con proprio atto.

4. L'indennità è cumulabile con l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1 lett. b) del CCNL del 06.07.1995, e da ultimo dall'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

Art. 19 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità annua riconosciuta viene corrisposta per dodici mensilità.

2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata nel rispetto di una fascia il cui valore è ricompreso tra un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 3.000,00.

3. All'interno di ogni fascia, come sopra definita, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione del Dirigente del Corpo di Polizia Provinciale.

4. L'indennità è soggetta alle medesime decurtazioni, previste per l'indennità per specifiche responsabilità, dalle vigenti disposizioni di legge.

5. L'indennità non viene erogata nel caso in cui il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto nell'anno di riferimento, oppure non svolga più i compiti e le funzioni per le quali è stata riconosciuta detta indennità.

6. L'indennità è cumulabile con l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma lett. b) del CCNL del 06.07.1995, e da ultimo dall'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI ORARIO DI LAVORO

CAPO I – Istituti dell'orario di lavoro

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- patologie gravi, comprovate da una commissione medica competente, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Il contingente può essere rivisitato annualmente, a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 21 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
 2. Le unità organizzative, per le quali necessita un servizio di pronta reperibilità, sono quelle che fanno capo al Settore Viabilità, al Corpo di Polizia Provinciale, nonché quelle di assistenza operativa al Presidente (autisti), rimanendo salva comunque la facoltà dell'Ente di istituire, in base all'assetto organizzativo, nuove aree di pronto intervento.
 3. La misura dell'indennità di reperibilità risulta pari a € 10,33 per n. 12 ore al giorno, come recita il comma 1 dell'art. 24 del CCNL, e viene liquidata, secondo cadenze mensili, dal Dirigente del Settore interessato con proprio provvedimento.
 4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 20 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
 5. L'aumento dei turni fino al limite massimo sopra indicato in questione trova applicazione in quelle situazioni in cui l'organizzazione del lavoro impone il ricorso massiccio alla reperibilità, come per esempio il piano neve, e comunque non può superare la durata di mesi 5 continuativi.
 6. Per le giornate eccedenti il limite massimo delle 6 (sei) mensili, l'indennità rimane confermata a euro 10,33 per ogni turno di dodici ore.
- Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si richiama la disciplina contenuta nell'art. 24 del CCNL.

Art. 22 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che di norma non può mai superare il 20 % su base mensile, come da esempio numerico sotto riportato.

PERSONALE TURNISTA: GIORNI LAVORATI NEL MESE: N. 26

13 turni al mattino - 13 turni al pomeriggio.

L'indennità di turno potrà essere liquidata anche se i turni mattutini/pomeridiani sono $13 \times 20\% = 15,60$ arrotondato a 16 e i turni pomeridiani/mattutini sono i restanti 10 giorni.

3. Condizione necessaria perché ricorra l'istituto della turnazione è che i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, vengano attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio continuativo di almeno 10 ore.

4. **L'indennità di turno va corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.**

5. L'indennità stessa non potrà essere erogata al dipendente interessato nelle giornate in cui si sono verificati periodi di assenza a qualsiasi titolo.

6. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

7. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni è pari a un mese.

8. Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

9. In relazione all'art. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere l'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti con figli minori che frequentano asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- dipendenti con familiari portatori di handicap che necessitino di cure continue;
- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti, il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio, e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi;

10. L'indennità non può essere riconosciuta al personale inserito in turno, il cui rapporto di lavoro sia a tempo parziale.

Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-*bis*, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:

a) di norma il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario ammesso dal vigente CCNL è di 180 ore annue;

b) il limite di cui alla lettera a) può essere elevato fino ad un massimo di 600, in favore di coloro che svolgono attività di assistenza agli organi istituzionali, per un numero di dipendenti non superiore al 2% della dotazione organica vigente alla data del 01 Gennaio dell'anno di riferimento;

b-bis) Nei casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione, ai sensi dell'art.5 comma 4 lett b) del D.Lgs 8 Aprile 2003, il ricorso al lavoro straordinario, da attestarsi da parte del dirigente competente, è ammesso fino al limite di 250 ore annue;

c) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, ulteriori rispetto a quelle indicate nella lettera a) che possono confluire nella banca ore, purché debitamente autorizzate, sono pari a 120 ore annue.

2. Le ore accantonate nella banca ore, in quanto preventivamente e espressamente autorizzate, devono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. A norma dell'art. 38 bis del CCNL del 14.09.2000 le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, *tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio rappresentate dal Dirigente.*

Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione degli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi, per le seguenti fattispecie:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

2. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture operative il cui orario di servizio è rigido e non ammette margini di flessibilità (per esempio il personale turnista).

3. Le parti danno atto che, in base all'assetto organizzativo dell'Ente, è stata prevista, a beneficio dei dipendenti, la fascia di flessibilità, in entrata e in uscita, valida per tutti i dipendenti, della durata di n.1 ora, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario, non oltre il mese successivo a quello in cui il debito si è maturato. Parimenti in caso di credito orario derivante dall'utilizzo della flessibilità che, previa autorizzazione del Dirigente, potrà essere consumato dal dipendente entro il mese successivo a quello di maturazione.

4. Per le categorie di dipendenti sotto elencati, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, viene prevista una flessibilità ulteriore in entrata e/o in uscita nella misura di trenta minuti, rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, e compatibilmente con le esigenze di servizio, e su loro richiesta:

- coloro che beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- coloro che assistono familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- coloro che sono inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- coloro che si trovano in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

- coloro che sono impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
- coloro che siano in possesso di certificato medico che attesti una terapia continuativa in atto che giustifichi una maggiore flessibilità in entrata/uscita;
- la delegazione trattante di parte pubblica accoglie la richiesta di parte sindacale volta al riconoscimento di una flessibilità oraria aggiuntiva di 15 minuti, ulteriore rispetto alla flessibilità generale, in favore dei dipendenti pendolari che, per raggiungere il luogo di lavoro, devono percorrere una distanza di almeno 50 km, purché autorizzati dai Dirigenti in considerazione delle esigenze di servizio.

Art. 26 – Orario multi periodale

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. (l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro è oggetto di confronto e questa corrisponde ad una diversa articolazione dell'orario di lavoro. Il datore di lavoro decide e in sede decentrata si possono aumentare le settimane del multiperiodale).
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma, e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.
3. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multi periodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il numero massimo delle settimane con orario multiperiodale fino a 20 settimane.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 27 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, come da specifica previsione dell'art. 16 del CCNL.
2. In tal caso si applicano tutte le condizioni e le procedure previste nel presente contratto decentrato integrativo, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire dall'Ente utilizzatore gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione.
3. Per le restanti voci di salario accessorio, come per esempio, compenso performance, ed altre indennità, si applica la disciplina prevista dall'ente utilizzatore.

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario

adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 30 - Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in Convenzione

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. La contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore, ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).
3. La contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore, ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 31 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- a) personale tecnico operante su strada addetto alle operazioni di sgombero neve durante il piano neve), a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro;
- b) Personale con il profilo professionale di "Vigile Provinciale" deputato all'esercizio delle funzioni di vigilanza sul territorio;
- c) personale autista alle dipendenze del Presidente.

Art. 31bis - Integrazione della disciplina di trasferta

1. Ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21/5/2019, alle categorie di lavoratori, le cui prestazioni lavorative verranno definite con successivo atto regolamentare di tipo organizzativo, il tempo di viaggio, per la trasferta di durata non superiore alle dodici ore, è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Art. 31ter - Smart Working

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. In via sperimentale, entro la fine del primo anno di vigenza del presente CCDI, è coinvolto nel progetto di smart working un numero di personale dipendente non superiore al 10%, da stabilire con successivo separato accordo.
4. Il dipendente interessato allo smart working trasmette specifica richiesta scritta (allegata al presente CCDI) al proprio responsabile di direzione/servizio/etc... che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di smart working i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
 - Personale con affetti da patologie che possono aggravarsi in condizione di viaggio.
 - Personale con figli minori.
 - Personale con familiari affetti da handicap.
 - Personale con familiari affetti da patologie gravi.
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart working dandone specifica motivazione.
7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:
 - Residenza privata del dipendente;
 - Uffici decentrati dell'Ente;
 - Ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il dirigente responsabile.
9. Le giornate di smart working non fruita potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

Art. 31 quater - Welfare integrativo

1. In ottemperanza all'art. 72 del CCNL 21/05/2018, l'Amministrazione provinciale stanziava annualmente a carico del proprio bilancio, sulla base delle risorse disponibili, una somma da destinare alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti negli ambiti culturali, assistenziali e ricreative.
2. I benefici saranno erogati annualmente previa emanazione di apposito regolamento e successivo bando interno.

CAPO III – Disposizioni Finali

Art. 32 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono appositi permessi retribuiti per l'espletamento delle proprie funzioni, nella misura e sulla base delle modalità indicate nel CCNQ del 10/07/1996;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 33 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici innovativi;
- c) mediante l'avvio di progetti di Telelavoro, effettuando una ricognizione delle procedure amministrative che possono essere oggetto di progetti di Telelavoro da avviarsi in via sperimentale secondo i criteri individuati con lo *Smart Working* di cui all'art.31ter.

Art. 34 – Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse previste per l'annualità 2019, nonché per gli anni successivi 2020 e 2021,

qualora non venga modificato o disdettato, in tutto o in parte, dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.

Le parti individuano il budget e la percentuale di progressioni economiche realizzabili nell'anno, suddiviso per ciascuna categoria.

Di norma, entro il mese di ottobre, dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.

L'avviso stesso dovrà essere divulgato con un preavviso di almeno 20 giorni dalla data di scadenza.

Non possono partecipare alla selezione i dipendenti che, nei due anni antecedenti alla sua attivazione, siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto.

In caso di impugnazione, nei casi in cui il dipendente sia stato oggetto di sanzioni disciplinari, il dipendente stesso, è ammesso con riserva, sino a provvedimento giudiziale definitivo.

Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

L'Ufficio Personale predispone una graduatoria, in relazione a tutti i dipendenti che hanno presentato istanza (opportunitamente verificata in base al diritto di partecipare alla procedura, in quanto in possesso dei requisiti sopra specificati), assegnando i relativi punteggi sulla base di criteri graduati in relazione alla categoria di appartenenza del dipendente.

Per i dipendenti inquadrati nelle categorie B3, C e D i criteri di valutazione sono i seguenti:

A) Valutazione Performance: -Punteggio Massimo 65 -

Media della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con assegnazione del punteggio in modo proporzionale rispetto alla valutazione media conseguita.

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto dei tre anni in cui il dipendente ha avuto una valutazione.

B) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: - Punteggio Massimo 15-

Per ogni attività formativa organizzata e/o autorizzata dall'Ente nell'ultimo triennio verrà assegnato un punteggio pari a 5 punti.

C) Esperienza Professionale: -Punteggio Massimo 20-

Per ciascun incarico ricevuto nell'ultimo triennio che determina un'assunzione di specifiche responsabilità connesse alla rilevanza del procedimento affidato verrà assegnato un punteggio, in ragione annua, pari a 5 punti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si elencano alcuni incarichi:

- ✓ Posizione Organizzativa;
- ✓ Rup, o altre figure professionali che abbiano svolto attività di supporto alla RUP, Direttore dei Lavori;
- ✓ Particolari Responsabilità;
- ✓ Delega di Firma;
- ✓ Mansioni Superiori
- ✓ Commissario ad Acta

Per i dipendenti inquadrati nelle categorie A e B i criteri di valutazione sono i seguenti:

A) Valutazione Performance: -Punteggio Massimo 80 -

Media della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con assegnazione del punteggio in modo proporzionale rispetto alla valutazione media conseguita.

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto dei tre anni in cui il dipendente ha avuto una valutazione.

B) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: - Punteggio Massimo 20-

Per ogni attività formativa organizzata e/o autorizzata dall'Ente nell'ultimo triennio verrà assegnato un punteggio pari a 5 punti.

La progressione economica avrà decorrenza dal 01 Gennaio dell'anno in cui viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.

Per ogni dipendente ciascun Dirigente, all'esito delle operazioni di valutazione, procederà alla compilazione della scheda di valutazione, da notificare agli interessati.

In caso di opposizione di riserva da parte del dipendente, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni al proprio Dirigente, decorso il quale le risultanze diventeranno definitive.

Il Dirigente del Settore Personale, all'esito delle operazioni di valutazione provvederà, con proprio atto, ad approvare le graduatorie, distinte per settori, che verranno pubblicate per un periodo di 15 giorni, decorso il quale le stesse diventeranno definitive.

Nella redazione delle graduatorie si dovrà tener conto che, nel caso di parità di punteggio complessivo tra vari dipendenti, avranno precedenza nella stessa, i dipendenti che vantino una maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza, e, in caso di ulteriore parità di punteggio, una maggiore anzianità anagrafica.

Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Ai fini dell'individuazione delle percentuali di dipendenti beneficiari della P.E.O., la regola generale prevede che, per ogni anno, previa verifica delle disponibilità finanziarie presenti nelle risorse stabili del fondo, non si possano attribuire progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente legittimati a partecipare alla procedura, in quanto in possesso del requisito dei 36 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine la Provincia, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni e le eventuali valutazioni richieste sulla base della propria disciplina. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Provincia ed Ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

Le somme non utilizzate per le PEO confluiscono nella produttività collettiva del personale delle categorie.

