

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)  
PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2023 - 2025**

In data 20 dicembre 2023, 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 Collacciani – Direttore Generale	P <input checked="" type="checkbox"/> A [ ]
Componente - Dott.ssa Franca Colella – Segretario Generale	P [ ] A [ ]
Componente - Dott.ssa Paola Contestabile – Dirigente Settore Ragioneria Generale	P <input checked="" type="checkbox"/> A [ ]

**- La parte sindacale:**

**.I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria**

**.firmatarie del CCNL:**

- FP CGIL	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 <input checked="" type="checkbox"/>

**R.S.U. :**

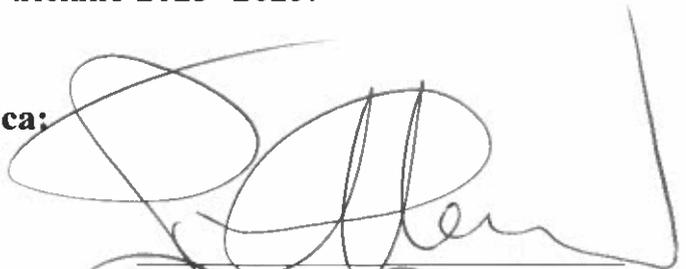
- Attardi Maria Emma (CISL FP)	P <input checked="" type="checkbox"/> A [ ]
- Colella Luca (FP CGIL)	P [ ] A [ ]
- Corsi Gianfranco (FP CGIL)	P <input checked="" type="checkbox"/> A [ ]
- De Luca Alessandro (FP CGIL)	P <input checked="" type="checkbox"/> A [ ]
- Di Battista Massimo (CSA RAL)	P <input checked="" type="checkbox"/> A [ ]
- D'Innocenzo Simonetta (FP CGIL)	P <input checked="" type="checkbox"/> A [ ]
- Giancarli Anna Maria (UIL FPL)	P [ ] A [ ]

- Giovannone Paride (CISL FP) P  A [ ]
- Martellone Mario (FP CGIL) P  A [ ]
- Parisi Alessandro (UGL) P  A [ ]
- Ranieri Maria (CSA RAL) P [ ] A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2023- 2025.

**Per la delegazione di parte pubblica:**

Presidente



Componente



Componente

---

**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CISL FP



OO.SS. FP CGIL



OO.SS. UIL FPL



OO.SS. CSA RAL

---

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art.1 – Premessa.....6

Art.2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....6

Art.3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....7

Art.4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....7

CAPO II – Il Sistema delle Relazioni Sindacali

Art.4bis – Relazioni Sindacali.....7

Art.4ter – Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento.....8

Art.4quater – Informazione.....8

Art.4quinqies – Confronto.....8

Art.4sexies – Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.....10

Art.4septies - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure.....10

CAPO III – Esercizio dei Diritti e delle Libertà Sindacali

Art.4octies – Diritto di Assemblea.....10

Art.4novies – Diritto di Affissione.....11

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art.5 – Quantificazione delle risorse.....11

Art.6 – Strumenti di premialità e indennità.....13

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

Art.7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate disponibili.....13

CAPO III – Progressioni economiche all’interno delle aree

Art.8 – Criteri generali.....15

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

Art.9 – Principi generali.....16

Art.10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....16

Art.11 – Indennità per specifiche responsabilità.....19

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art.12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....21

CAPO VI – Performance - Premio individuale e Retribuzione di risultato

Art.13 – Disciplina della performance e del premio individuale.....23

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials (DB, etc.) on the right.

Art.14 - Differenziazione del premio individuale.....	24
Art.15 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Elevanti Qualificazioni.....	25
<u>CAPO VII - Sezione Polizia Locale</u>	
Art.16 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	27
Art.17 - Proventi delle violazioni al Codice della Strada.....	27
Art.18 - Indennità di servizio esterno.....	27
Art.19 - Indennità di funzione.....	28
<u>TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI ORARIO DI LAVORO</u>	
<u>CAPO I - Istituti dell'orario di lavoro</u>	
Art.20 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	29
Art.21 - Reperibilità.....	29
Art.22 - Turnazioni.....	30
Art.23 - Lavoro straordinario e banca delle ore.....	31
Art.24 - Orario massimo di lavoro settimanale.....	32
Art.25 - Flessibilità dell'orario di lavoro.....	32
Art.26 - Orario multiperiodale.....	33
<u>CAPO II - Discipline Particolari</u>	
Art.27 - Personale comandato o distaccato.....	33
Art.28 - Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	34
Art.29 - Salario accessorio del personale a tempo determinato.....	34
Art.30 - Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in Convenzione.....	34
Art.31 - Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio....	34
Art.31bis - Integrazione della disciplina di trasferta.....	35
Art.31ter - Welfare Integrativo.....	35
<u>CAPO III - Disposizioni Finali</u>	
Art.32 - Lavoro Agile.....	35
Art.33 - Salute e sicurezza sul lavoro.....	35
Art.34 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.....	36
Art.35 - Clausola Finale.....	36
<u>ALLEGATO A - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE.....</u>	37

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature at the top right, a signature on the right side next to the 'CAPO I' section, a signature on the right side next to the 'CAPO II' section, and several signatures at the bottom of the page.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)  
PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2023- 2025.**

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI  
CAPO I – Disposizioni Generali**

**Art. 1 – Premessa**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (da ora, CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (da ora, CCNL) 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 CCI 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.

2. Il presente contratto avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025. 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.

3. Il presente contratto sostituisce e disapplica integralmente le disposizioni contenute nel previgente CCI.

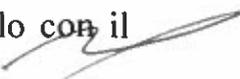
4. Le parti concordano che l’eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire, di norma, entro il primo quadrimestre di ciascun anno, compatibilmente con la preventiva approvazione degli strumenti di programmazione e rendicontazione economico-finanziaria.



### Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Con cadenza annuale le parti possono rinegoziare 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. 4 bis - Relazioni sindacali

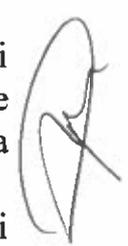
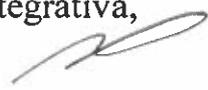
1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni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



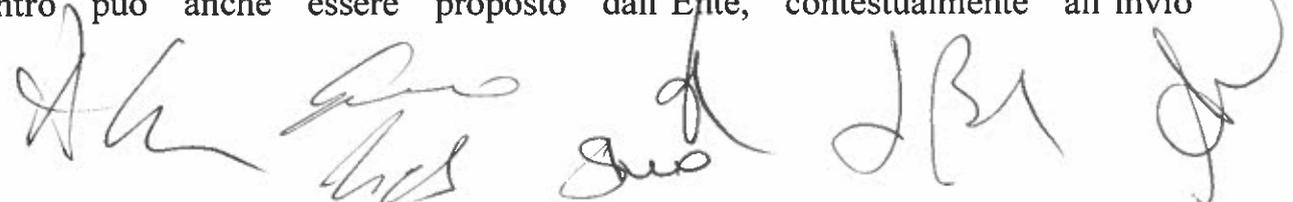
#### Art.4 ter- Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento

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 8, CCNL, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3, comma 6, CCNL, allegando il verbale del mancato accordo.

#### Art. 4 quater – 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. 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'articolo 5, CCNL.
  3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 4 *quinquies* e 4 *sexties* prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
- 
- 

#### Art. 4 quinquies – 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. L'incontro, se richiesto da una delle parti, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. 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, a seguito della quale l'Amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

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

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, nonché l'articolazione in turni;
- 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 Elevata Qualificazione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di E.Q., ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'arti 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate (da ora, Fondo) in relazione a quanto previsto dall'articolo 17, comma 6, CCNL (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato);
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'articolo 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'articolo 6, comma 3, CCNL;
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'articolo 13, comma 7 (Norme di prima applicazione in materia di progressioni tra le aree);
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;



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

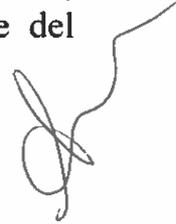
1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2.
  2. I soggetti titolari della 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'articolo 7, comma 4, CCNL.
- 

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

1. Il presente CCI ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'articolo 7, comma 4, CCNL. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a), del citato comma 4, sono negoziati con cadenza annuale, avviati, di norma, entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con l'adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione economico-finanziaria.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo, si incontrano per definire le materie di cui all'art 7, comma 4, lettere a), h), s), CCNL con specifico accordo che integra il presente CCI.
3. Sulle altre materie di cui all'articolo 7, comma 4, 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.4 *octies* - 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 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
  2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto, secondo la disciplina normativamente e contrattualmente prevista, nonché secondo la regolamentazione dell'Ente.
  3. 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'articolo 3 del citato CCNQ.

4. 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.

5. 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.

6. 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 stanZIA, autonomamente e annualmente, le risorse economiche decentrate, costituendo il relativo Fondo, ripartito in parte stabile e parte variabile, in conformità e nel rispetto dei principi e dei vincoli stabiliti dalla Legge e dal CCNL, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. La parte stabile del Fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'articolo 79, comma 1, CCNL, e quindi:

- differenziali stipendiali progressioni economiche nelle aree;
- differenziali stipendiali posizioni economiche in godimento;
- differenziali stipendiali ex B3-B1 e ex D3-D1;
- indennità di comparto.



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 ex 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'articolo 80, CCNL, 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 2023, la costituzione del Fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione dirigenziale n. 221 del 11/10/2023.

11. Le risorse variabili di cui all'articolo 79, commi 2, lett. b), c) e 3, CCNL, allocate sul Fondo, nei limiti dell'effettiva capacità di spesa dell'Ente e sulla base degli stanziamenti previsti dai documenti di programmazione economico-finanziaria, vengono certificate, quanto alla loro consistenza, con la Determinazione di costituzione del Fondo.

12. Ai sensi dell'articolo 8, comma 4, CCNL, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del Fondo di cui all'articolo 79, CCNL.

13. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.

14. 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'articolo 79, commi 2, lett. b), c) e 3, 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, tenuto conto della sussistenza della relativa capacità di spesa.



15. Le Parti prendono atto che il Fondo annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

## **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'articolo 81, CCNL;
  - indennità condizione di lavoro, di cui all'articolo 70 *bis*, CCNL 21/05/2018 e articolo 84 *bis*, CCNL;
  - indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'articolo 24 comma 1, CCNL 14/09/2000;
  - compensi per specifiche responsabilità sulla base della disciplina di cui all'articolo 84, CCNL.
  - indennità di funzione di cui all'articolo 97 e indennità di servizio esterno di cui all'articolo 100;
  - compensi previste da disposizioni di legge, di cui all'articolo 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018, ivi compresi i compensi di cui all'articolo 70 *ter*, CCNL da ultimo citato;
  - compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'articolo 54, CCNL 14/09/2000;
  - differenziali stipendiali progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
  - eventuali risorse da destinare ai piani welfare, ai sensi dell'articolo 82, comma 2, CCNL.

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

### **Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate disponibili**



1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'articolo 79, CCNL (costituzione del Fondo), sono ripartite, di anno in anno, ai sensi dell'articolo 80, commi 2 e 3, CCNL, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo 6, secondo i seguenti criteri generali:



- 
- 117
- 
- 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 decentrate, 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 dell'Ente;
  - 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 della programmazione annuale di cui alla Sezione 2 – Performance, del PIAO, o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.

4. Le risorse destinate alla performance vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

6. Una volta raggiunta la pre-intesa, all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta all'organo di governo che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, decreta in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.



### CAPO III – Progressioni economiche all'interno delle aree

#### Art. 8 – Criteri generali

1. Annualmente, possono essere avviate le procedure per le progressioni economiche, previste dall'articolo 52, comma 1 *bis*, D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. e dall'articolo 14, CCNL, definite "procedure selettive di area". L'istituto della progressione economica all'interno dell'area si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

2. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A, CCNL. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina, fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione, ove il dipendente sia transitato per mobilità.

3. Il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse stabili aggiuntive di cui all'articolo 79, comma 1, CCNL, previste per la copertura dei differenziali stipendiali medesimi.

4. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nei limiti annualmente stabiliti, secondo le modalità e le procedure stabilite nell'Allegato "A" al presente CCI, che forma parte integrante e sostanziale del medesimo, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera c), CCNL.

5. 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 aree di inquadramento;
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. 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.
8. 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.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dalla data di sottoscrizione del CCI.

### **Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano:
  - a) rischio;
  - b) disagio;
  - c) maneggio di valori.
2. 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.



3. 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*".

4. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCI, e per l'intera vigenza del medesimo, ciascun Dirigente, in sede di Conferenza dei Dirigenti, 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.

5. L'indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato, nella misura stabilita dal presente CCI, a far data dalla sua stipulazione.

6. Le parti, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. d), CCNL, pattuiscono quanto segue.

#### **a) ATTIVITÀ A RISCHIO:**

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

Ai fini del riconoscimento, e dell'erogazione, dell'indennità, si individuano, pertanto, i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

n. 1) 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;

n. 2) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

n. 3) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

n. 4) guida di automezzi di sfalcio o di automezzi particolarmente complessi;

n. 5) utilizzo di strumenti meccanici particolarmente pericolosi (es. motoseghe, taglia erba, armi, etc.);

n. 6) utilizzo delle autovetture di servizio per le attività di supporto agli organi dell'Ente;

n. 7) lavori di manutenzione della rete viaria (es. sistemazione di eventuali buche, posizionamento di transenne, etc.);

n. 8) piccoli lavori di segnaletica, di ordinaria manutenzione di immobili, con attrezzatura manuale ed elettrica di vario genere;

n. 9) 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.



Per lo svolgimento delle attività, come sopra individuate, è prevista un'indennità giornaliera pari a euro 2,50.

L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività sopra elencate.

## **b) ATTIVITÀ DISAGIATE:**

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

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*.

Le categorie di personale le cui attività ricadono tra quelle che danno diritto all'indennità disagio sono, pertanto, 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.

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.

Per lo svolgimento di dette attività, è prevista un'indennità giornaliera pari a euro 1,00.

L'effettivo svolgimento delle attività è attestato dal Dirigente competente, in sede di Conferenza dei Dirigenti.

Il Dirigente del Settore Affari Generali e Gestione Risorse Umane, sulla scorta di quanto stabilito in sede di Conferenza dei Dirigenti, provvede, a consuntivo, alla liquidazione del compenso spettante in ragione annua, sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate.

## **c) MANEGGIO VALORI**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti, in via continuativa, a funzioni che comportino necessariamente maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza.



Vengono individuate le seguenti figure:

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

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



L'effettivo svolgimento delle attività è attestato dal Dirigente competente, in sede di Conferenza dei Dirigenti.

Il Dirigente del Settore Affari Generali e Gestione Risorse Umane, sulla scorta di quanto stabilito in sede di Conferenza dei Dirigenti, provvede, a consuntivo, alla liquidazione del compenso spettante in ragione annua, sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.



### Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità per specifiche responsabilità, prevista dall'articolo 84, CCNL, viene determinata ed erogata, su base annua, secondo i seguenti criteri generali, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. f), CCNL.

2. Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento scritto di conferimento (a firma degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge), 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 di qualifica non dirigenziale, non titolari di incarichi di EQ (ai sensi dell'articolo 16, CCNL). Il provvedimento di conferimento deve essere formalmente trasmesso al dipendente, per notifica, nonché al Settore Affari Generali e Gestione Risorse Umane, per quanto di competenza.

3. Le fattispecie alle quali il Dirigente di riferimento, nell'ambito del conferimento, dovrà fare riferimento sono le seguenti:



n. 1) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

n. 2) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile (a titolo esemplificativo, responsabile del procedimento) in procedimenti complessi del Servizio, afferenti le seguenti materie:

- 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.

n. 3) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP, Direttore dei Lavori, come individuati dal Codice dei Contratti;

n. 4) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i – CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

n. 5) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

n. 6) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...);

4. 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 dall'Ente.

5. 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 alla determinazione delle singole indennità, sulla base delle unità di personale interessate, come

previamente individuate con atto formale di conferimento, agli atti del Settore Affari Generali e Gestione Risorse Umane.

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità, come previamente individuate nell'atto di conferimento, è attestato dal Dirigente competente in sede di Conferenza dei Dirigenti. Il Dirigente del Settore Affari Generali e Gestione Risorse Umane, sulla scorta di quanto stabilito in sede di Conferenza dei Dirigenti, provvede, a consuntivo, alla liquidazione del compenso spettante in ragione annua.

6. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 1.000,00, fino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, sulla base di un sistema per fasce, individuate dalla Conferenza dei Dirigenti, è determinato dal Dirigente competente.

7. Qualora dall'applicazione di tali misure dovesse risultare una somma superiore alle risorse annualmente stanziare per l'indennità, si dovrà procedere al relativo riproporzionamento delle indennità.

8. 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 in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

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

## **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'articolo 43 della legge 449/1997.**

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della Legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'articolo 15, comma 1, lettera d), CCNL 01/04/1999, come modificata dall'articolo 4, comma 4, CCNL 05/10/2001, 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 previsti da disposizioni di legge di cui al combinato disposto dall'articolo 79, comma 2, lettera a), CCNL, e l'articolo 68, comma 2, lettera g), CCNL 21/05/2018**

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

- incentivi tecnici (articolo 45, D.Lgs. n. 36/2023);
- compensi per avvocatura (articolo 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, nel rispetto dei limiti complessivi stabiliti dalle vigenti disposizioni di Legge, fatto salvo quanto previsto nel presente contratto, per le materie oggetto di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, CCNL.

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, subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse, 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 o di compensi per l'avvocatura potranno beneficiare del compenso a titolo di performance individuale, con una decurtazione da operarsi nei limiti delle percentuali di seguito indicate:

a) **Fino a € 5.000,00** di incentivo/compenso (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 oltre € 5.000,00 a € 10.000,00** di incentivo/compenso (calcolato al netto degli oneri previdenziali ed irap) corrisposto nell'anno, si procederà ad una decurtazione del 5% del premio per la performance individuale;

c) **Oltre € 10.000,00** di incentivo/compenso (calcolato al netto degli oneri previdenziali ed irap) corrisposto nell'anno, si procederà ad una decurtazione del 10% 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'articolo 17, comma 5, CCNL 01/04/1999, confermato dall'articolo 31 CCNL 22/01/2004, sono considerate economie di bilancio.



7. 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'articolo 16, comma 5, del D.L. 98/2011  
(contenimento e razionalizzazione delle spese in materia di pubblico impiego)**

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'articolo 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 D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'articolo 6, comma 1, del D.Lgs. n. 141/2011 e articolo 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 articolo 67, comma 3, lettera b), CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

**CAPO VI – Performance, Premio individuale e Retribuzione di risultato.**

**Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale**

1. I premi correlati alla performance individuale sono disciplinati dall'articolo 80, 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, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera b), CCNL, concordano che una percentuale significativa del Fondo di cui all'articolo 79, comma 2, CCNL, sia destinata, ai sensi dell'articolo 80, comma 3, CCNL, ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

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

7. Per ogni dipendente, ciascun Dirigente, all'esito delle operazioni di valutazione, procederà alla compilazione della scheda di valutazione, allo stesso modo, portate a conoscenza del personale interessato con idonei mezzi e modalità. In caso di apposizione 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.

8. 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.

9. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, anche tenuto conto del periodo di servizio svolto, in un'unica soluzione annuale, di norma, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

10. La presente disciplina si applica anche al personale comandato, distaccato, assegnato o in avvalimento, proveniente da altri Enti. L'erogazione del premio della performance da parte dell'Amministrazione, per l'anno di riferimento, viene effettuata tenendo conto del periodo di lavoro complessivamente svolto nell'Ente di provenienza e nell'Ente di destinazione.

#### **Art. 14 - Differenziazione del premio individuale**

1. L'articolo 81, CCNL prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate di una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera ae), CCNL, 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 dell'Area degli Operatori e Operatori esperti: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;

 • personale dell'Area degli Istruttori: 35% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;

• personale dell'Area dei Funzionari e E.Q.: 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 assunti a tempo indeterminato e determinato, valutati positivamente, 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 Elevate Qualificazioni**

1. In applicazione dell'articolo 17, comma 4, e ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera v), CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora, solo E.Q.).

2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato di tutte le E.Q. previste nell'Ente, viene destinata una quota almeno pari al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle E.Q.

3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, solo previa valutazione dei risultati ottenuti, effettuata dai Dirigenti, e nel rispetto degli specifici criteri e modalità stabiliti nel Regolamento sul ciclo di valutazione della performance adottato dall'Ente.

4. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite, anche tenendo conto del periodo di servizio svolto, proporzionalmente tra gli incaricati di elevata qualificazione, in relazione alla valutazione e al peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, fino ad massimo pari al 40% del valore dell'indennità di posizione.

5. Una volta proceduto, nel limite del budget stabilito, alla determinazione dell'importo della retribuzione di risultato di ciascuna posizione, si procede secondo la tabella di seguito indicata:

<b>Punteggio finale</b>	<b>% di indennità riconosciuta</b>
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'articolo 17, comma 5, CCNL, alla E.Q. 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 E.Q., 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.

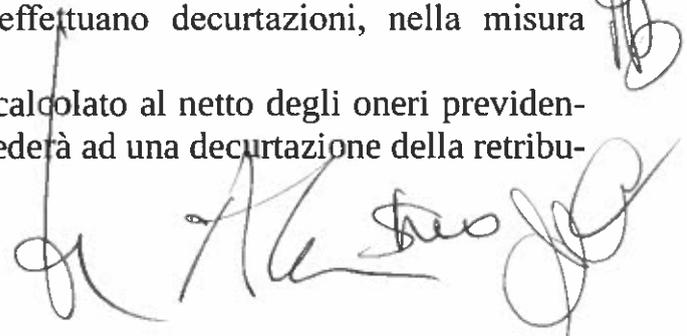
10. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex* articolo 20, comma 1, lettera h), CCNL e la retribuzione di risultato delle E.Q., le parti, in attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera j), CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 45 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36;
- b) i compensi professionali degli avvocati;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n. 326/2003; ai sensi dell'articolo 6, CCNL 09/05/2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della L. 145 del 30/12/2018;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lettera b), del D.L. 437/1996, convertito nella Legge 556/1996, spese del giudizio;
- f) i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'articolo 43 della L. 449/1997.

11. Per quanto concerne le fattispecie di cui alle lettere a) e b), gli incentivi e i compensi per l'avvocatura vengono erogati secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, nel rispetto dei limiti complessivi stabiliti dalle vigenti disposizioni di Legge, fatto salvo quanto previsto nel presente contratto, per le materie oggetto di contrattazione integrativa.

12. Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera j), CCNL, nelle ipotesi in cui alle fattispecie di cui alle lettere a) e b) si aggiunga la retribuzione di risultato del titolare di E.Q., sull'importo della retribuzione si effettuano decurtazioni, nella misura stabilita dalle fasce di seguito specificate:

a) **Fino a € 5.000,00** di incentivo/compenso (calcolato al netto degli oneri previdenziali ed irap) corrisposto nell'anno, non si procederà ad una decurtazione della retribu-



zione di risultato;

b) **Da oltre € 5.000,00 a € 10.000,00** di incentivo/compenso (calcolato al netto degli oneri previdenziali ed irap) corrisposto nell'anno, si procederà ad una decurtazione del 5% della retribuzione di risultato;

c) **Oltre € 10.000,00** di incentivo/compenso (calcolato al netto degli oneri previdenziali ed irap) corrisposto nell'anno, si procederà ad una decurtazione del 10% della retribuzione di risultato;

13. La presente disciplina si applica anche al personale comandato, distaccato, assegnato o in avvalimento, proveniente da altri Enti. L'erogazione del risultato da parte dell'Amministrazione, per l'anno di riferimento, deve tenere conto del periodo di lavoro complessivamente svolto nell'Ente di provenienza e nell'Ente di destinazione.

## 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, secondo quanto previsto dall'articolo 95, CCNL, che integra la disciplina applicabile al personale di Polizia Locale, contenuta nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale CCNL 21/05/2018.

### **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'articolo 56 *ter*, CCNL 21/05/2018, le quali richiamano la disciplina generale prevista dall'articolo 22, comma 3 *bis*, del D.L. 50/2017.

### **Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della strada**

1. Ai sensi dell'articolo 98, 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. 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'articolo 100, 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 15,00 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 Corpo dovrà attestare, sotto la propria responsabilità, previa verifica dei fogli di servizio giornalieri da parte dei Responsabili, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti, e disporre la liquidazione con proprio atto.

4. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

5. L'indennità è cumulabile con l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, lettera b), CCNL 06/07/1995, dall'art. 16, CCNL 22/01/2004 e, da ultimo, dall'articolo 99, comma 1, CCNL.

### **Art. 19 – Indennità di funzione**

1. L'indennità di cui all'articolo 97, CCNL viene erogata al personale dell'Area dei Funzionari e degli Istruttori (non incaricato di E.Q.) 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 80, comma 2, lettera f), CCNL. L'indennità viene erogata nel rispetto di una fascia il cui valore varia da un minimo di € 1.000,00 fino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

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'articolo 37, comma 1, lettera b), CCNL del 06/07/1995, dall'articolo 16, CCNL 22/01/2004 e, da ultimo, dall'articolo 99, comma 1, CCNL.



**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. In applicazione dell'articolo 62, commi 2 e 8, e ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera n), 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;

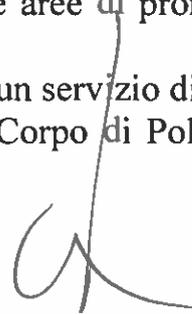
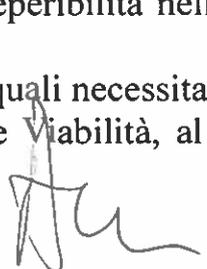
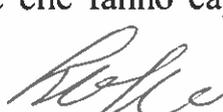
- .d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

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. Tenuto conto dell'articolo 7, comma 4, lettera i), le parti confermano che la misura dell'indennità di reperibilità risulta pari a € 10,33 per n. 12 ore al giorno, come recita il comma 1, dell'articolo 24, CCNL 21/05/2018, e viene liquidata, secondo cadenze mensili, dal Dirigente del Settore interessato con proprio provvedimento.

4. Le parti concordano, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera k), CCNL, che 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'articolo 24, CCNL 21/05/2018.

## Art. 22 – Turnazioni

1. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. In applicazione dell'articolo 30, commi 2 e 4, e ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera l), CCNL, le parti concordano che 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 previamente 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. Tenuto conto dell'articolo 7, comma 4, lettera l), CCNL, le parti concordano che 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. Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera z), le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'articolo 30, comma 8, 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 degli artt. 32 e 33, e ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettere o), s) 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'articolo 5, comma 4, lettera b), del D.Lgs 08/04/2003, 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'articolo 33, CCNL, 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 articolo 29, comma 2, e ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera r), 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'articolo 1, comma 557, della Legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

#### **Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

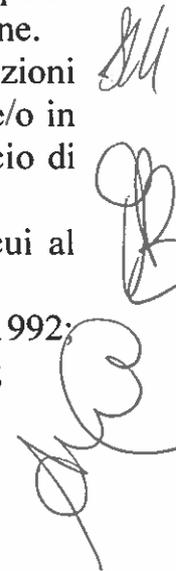
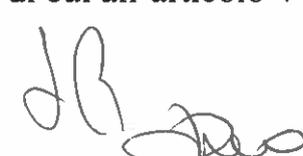
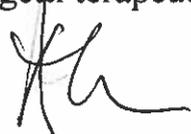
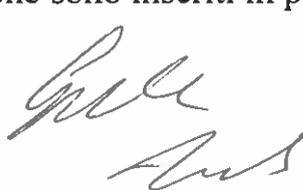
1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

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. Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera p), CCNL, 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 due mesi successivi 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 due mesi successivi 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'articolo 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 multiperiodale**



1. Ai sensi dell'articolo 31, 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 dell'articolo 31, comma 2, e ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera q), 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. 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 all'interno delle aree.
  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, per l'anno di riferimento, 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 ed ai compensi previsti nel presente CCI, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree.

2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore, nell'ambito di un 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, CCNL 22/01/2004.

2. La contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore, ai sensi del comma 5 del precitato articolo 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 articolo 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 35, comma 10, CCNL, 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. 31 bis - Integrazione della disciplina di trasferta**

1. Ai sensi dell'articolo 57, CCNL, come integrato dall'art.70-*octies*, CCNL 21/5/2018, 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. 31 ter - Welfare integrativo**

1. In ottemperanza all'articolo 82, CCNL, 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 ricreativi.

2. I benefici saranno erogati annualmente, mediante utilizzo delle disponibilità indicate dall'articolo 82, CCNL, previa emanazione di apposito regolamento e successivo bando interno.

3. Le parti, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. h), definiscono annualmente l'eventuale finanziamento per l'attivazione dei piani.

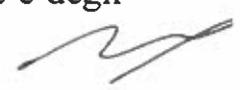


**CAPO III – Disposizioni Finali**

**Art. 32 – Lavoro agile.**

1. Il lavoro agile di cui alla L. n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro del dipendente.

2. Il lavoro agile è disciplinato dalla regolamentazione dell'Ente e da apposito accordo individuale delle parti, ai sensi e nel rispetto della normativa vigente e degli artt. 63 e ss., CCNL.



**Art. 33 – Salute e sicurezza sul lavoro**

1. Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. m), CCNL, 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'articolo 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'articolo 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

#### **Art. 34 – 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, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, lett. t), CCNL, 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.

#### **Art. 35 – Clausola finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia ai CCNL vigenti. 

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

Sulla base di quanto previsto in sede di contrattazione integrativa per l'anno di riferimento, viene pubblicato, di norma, entro il mese di ottobre dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previsti, un Avviso pubblico per l'avvio della "procedura selettiva di area", nella quale vengono indicati i "differenziali stipendiali" assegnabili nell'anno di riferimento.

L'Avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, debitamente sottoscritta, 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.

Possono partecipare alla procedura i dipendenti assunti a tempo indeterminato che, rispetto alla data di decorrenza della progressione, negli ultimi 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica (a tal fine, computando anche le annualità precedenti all'entrata in vigore della presente disciplina).

Ai fini del compunto degli "ultimi 3 (tre) anni", 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;
- concorrono i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato, che hanno preceduto la stabilizzazione, già prestati nella medesima categoria/area a cui si riferisce la progressione economica.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, partecipa alla procedura selettiva di area prevista 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.

In sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lett. b), CCNL, in coerenza con le risorse stabili aggiuntive di cui all'articolo 79, comma 1, CCNL, previste per la copertura dei differenziali stipendiali, nell'ambito dei dipendenti dell'ente legittimati a partecipare alla procedura (secondo quanto sopra indicato), viene definito, per ciascuna area (Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari e EQ), il numero di differenziali stipendiali medesimi, attribuibili nell'anno, per le progressioni economiche all'interno delle aree.



Ai fini dell'individuazione del numero dei dipendenti beneficiari della progressione economica all'interno delle aree, la regola generale prevede che, per ogni anno, previa verifica delle disponibilità finanziarie presenti nelle risorse stabili del Fondo, non si possano attribuire, per ciascuna area, differenziali stipendiali in misura superiore al 30% (arrotondato per eccesso) dei dipendenti dell'Ente legittimati a partecipare alla procedura.

Il numero di differenziali stipendiali individuato per ciascuna area, per l'anno di riferimento, è ripartito, di norma, in modo proporzionale (con arrotondamento per eccesso), tra i seguenti "gruppi professionali", sulla base del profilo professionale di appartenenza:

1) amministrativo: funzionario amministrativo avvocato, funzionario amministrativo o contabile, istruttore direttivo informatico, istruttore direttivo contabile o amministrativo, istruttore direttivo esperto in contrattualistica pubblica, istruttore amministrativo o contabile, istruttore informatico, operatore EDP, collaboratore amministrativo, operatore su macchine di calcolo/e di elaborazione dati, esecutore amministrativo, esecutore centralinista, operatore servizi ausiliari, e *profili equivalenti*;

2) tecnico: funzionario tecnico, istruttore direttivo tecnico, istruttore tecnico, coordinatore autoparchi, collaboratore area tecnica, conducente mezzi pesanti complessi, esecutore tecnico, operatore tecnico, operatore tecnico cantoniere autista, autista/operatore tecnico ausiliario del traffico, e *profili equivalenti*;

3) vigilanza: istruttore direttivo di vigilanza, vigile provinciale, e *profili equivalenti*.

In sede di ripartizione, tra i gruppi professionali, del numero dei differenziali stipendiali individuato per ciascuna area, si considera quanto segue:

- ciascun gruppo professionale dell'area di riferimento deve raggiungere un numero minimo di dipendenti dell'Ente legittimati a partecipare alla procedura pari a 3 (tre); in caso contrario, il gruppo professionale interessato viene "assimilato" al gruppo professionale maggiormente simile, per mansioni e competenze;

- il gruppo professionale dell'area di riferimento che, nell'ambito della ripartizione, risulti privo di differenziali stipendiali di destinazione, viene assimilato al gruppo professionale maggiormente simile, per mansioni e competenze.

L'Ufficio Personale, nell'ambito di ciascuna area, predispone una graduatoria per ciascun gruppo professionale, in relazione a tutti i dipendenti che hanno presentato istanza (opportunamente verificata in base al diritto di partecipare alla procedura, in quanto in possesso dei requisiti sopra specificati), assegnando i relativi punteggi sulla base dei criteri graduati in relazione all'area di appartenenza del dipendente, nonché dell'eventuale punteggio aggiuntivo, di seguito meglio specificati.

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

Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione definitiva del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

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

Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.

Le parti, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera c), CCNL, pattuiscono che i differenziali stipendiali sono attribuiti in linea con quanto disposto dall'articolo 14, comma 2, lett. e), CCNL., previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri di seguito indicati.

**1) Per i dipendenti inquadrati nelle aree Operatore Esperto, Istruttore e Funzionario e EQ, i criteri di valutazione sono i seguenti.**

***A) Valutazione Performance (ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. d), n. 1), CCNL): punteggio Massimo 65***

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, con assegnazione del punteggio in modo proporzionale rispetto alla valutazione media conseguita.

***B) Esperienza Professionale (ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. d), n. 2), CCNL): punteggio Massimo 20***

L'“esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente” si identifica in un giudizio di valore sull'operato nello specifico profilo professionale o equivalente, in relazione alle mansioni e incarichi affidati nell'ultimo triennio.

In tal senso, per ciascun incarico ricevuto nell'ultimo triennio verrà assegnato un punteggio, in ragione annua, pari a 5 punti, riproporzionato in ragione del periodo di riferimento.

Si elencano gli incarichi a tal fine utili:

- ✓ Elevata Qualificazione;

- 
- 
- 
- ✓ Incarichi, formalmente conferiti, da cui derivino particolari Responsabilità, nell'ambito delle fattispecie individuate nell'articolo 11 del presente contratto;
  - ✓ Delega di Firma;
  - ✓ Mansioni Superiori;
  - ✓ Commissario *ad Acta*;
  - ✓ Membro/Segretario commissioni di concorso;
  - ✓ Altri incarichi, diversi da quelli precedentemente elencati, purché direttamente attinenti alle attività e mansioni del profilo professionale di riferimento.

**C) Capacità culturali e professionali acquisite e certificate a seguito di percorsi formativi (ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. d), n. 3), CCNL): punteggio Massimo 15**

Le "capacità culturali e professionali acquisite e certificate a seguito di percorsi formativi" si identificano con l'insieme delle capacità, delle abilità e delle conoscenze acquisite attraverso attività formative organizzate e/o autorizzate dall'Ente nell'ultimo triennio.

In tal senso, verrà assegnato un punteggio in modo proporzionale rispetto alla durata del corso medesimo: in particolare, verrà attribuito un punteggio pari ad 1 (uno) punto, per ciascun corso di durata complessiva di almeno 2 (due) ore, fino ad un massimo di 5 (cinque) punti, per ciascun corso di durata pari o superiore alle 10 (dieci) ore. Per il corso svolto su base giornaliera verrà attribuito un punteggio pari a 3 (tre) punti. Nel caso di svolgimento di esame/test finale, verrà attribuito un punteggio aggiuntivo pari a 0,5 punti. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria non direttamente attinenti alle attività e mansioni del profilo professionale di riferimento.

Inoltre, nel caso di conseguimento, nel triennio di riferimento, di titolo di studio legalmente riconosciuto, pari o superiore a quello necessario all'accesso nell'area di riferimento (diploma/laurea triennale/magistrale/specialistica/master di I-II Livello/Dottorato di ricerca/Diploma di Specializzazione), verrà attribuito un punteggio di 5 (cinque) punti, laddove attinenti alle attività e mansioni del profilo professionale di riferimento.

**2) Per i dipendenti inquadrati nell'area degli Operatori, i criteri di valutazione sono i seguenti:**

**A) Valutazione Performance (ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. d), n. 1), CCNL):: punteggio Massimo 80**

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, con assegnazione del punteggio in modo proporzionale rispetto alla valutazione media conseguita.

*B) Capacità culturali e professionali acquisite e certificate a seguito di percorsi formativi (ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. d), n. 3), CCNL): punteggio Massimo 20*

Le "capacità culturali e professionali acquisite e certificate a seguito di percorsi formativi" si identificano con l'insieme delle capacità, delle abilità e delle conoscenze acquisite attraverso attività formative organizzate e/o autorizzate dall'Ente nell'ultimo triennio.

In tal senso, verrà assegnato un punteggio in modo proporzionale rispetto alla durata del corso medesimo: in particolare, verrà attribuito un punteggio pari ad 1 (uno) punto, per ciascun corso di durata complessiva di almeno 2 (due) ore, fino ad un massimo di 5 (cinque) punti, per ciascun corso di durata pari o superiore alle 10 (dieci) ore. Per il corso svolto su base giornaliera verrà attribuito un punteggio pari a 3 (tre) punti. Nel caso di svolgimento di esame/test finale, verrà attribuito un punteggio aggiuntivo pari a 0,5 punti. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria non direttamente attinenti alle attività e mansioni del profilo professionale di riferimento.

Inoltre, nel caso di conseguimento, nel triennio di riferimento, di titolo di studio legalmente riconosciuto, pari o superiore a quello necessario all'accesso nell'area di riferimento (diploma/laurea triennale/magistrale/specialistica/master di I-II Livello/Dottorato di ricerca/Diploma di Specializzazione), verrà attribuito un punteggio di 5 (cinque) punti, laddove attinenti alle attività e mansioni del profilo professionale di riferimento.

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni (a tal fine, computando anche le annualità precedenti all'entrata in vigore della presente disciplina) viene attribuito un punteggio aggiuntivo rispetto al punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri sopra indicati, ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lettera f), CCNL.

La percentuale aggiuntiva è definita nel modo che segue:

- 1% aggiuntivo, per il personale dipendente che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, fino a 9 anni;
- 2% aggiuntivo, per il personale dipendente che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 9 anni, fino a 12 anni;
- 3% aggiuntivo, per il personale dipendente che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 12 anni;

Nella redazione delle graduatorie, distinte per gruppi professionali, e a seguito della attribuzione dei relativi punteggi, sulla base dei criteri graduati in relazione all'area di appartenenza del dipendente, nonché dell'eventuale punteggio aggiuntivo, si dovrà tenere conto, nel caso di parità di punteggio complessivo tra vari dipendenti, dei seguenti criteri di precedenza, elencati in ordine di priorità:

    
- il personale dipendente che, nell'area di appartenenza, non abbia conseguito progressioni economiche (a tal fine, computando anche le annualità precedenti all'entrata in vigore della presente disciplina) da maggior tempo;

- in caso di ulteriore parità di punteggio, il personale dipendente che vanti una maggiore anzianità di servizio nell'area di appartenenza;

- e, in caso di ulteriore parità di punteggio, il personale dipendente con una maggiore anzianità anagrafica.

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

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

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

