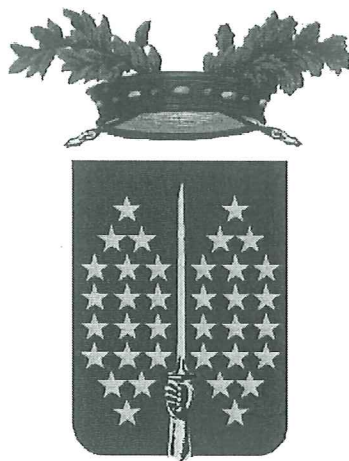




PROVINCIA DI VERCELLI



PROVINCIA DI VERCELLI

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO

INTEGRATIVO

PER IL PERSONALE DELLE CATEGORIE :

PARTE NORMATIVA

ANNI 2020 - 2022

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in black ink.

¹

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.



PROVINCIA DI VERCELLI

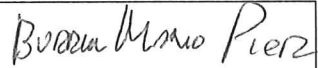
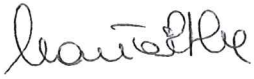
Il giorno 21 (ventuno) del mese di Dicembre dell'anno 2020 (duemilaventi) ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCI per il periodo 2020-2022 del personale non dirigente della Provincia di Vercelli, tra :

➤ la delegazione trattante di Parte Pubblica, composta - ai sensi del Decreto Presidenziale n. 74 in data 28-10-2020 - dai signori :

MOLLIA Antonella	Presidente - Segretario Direttore Generale	
VANTAGGIATO Piero Gaetano	Dirigente	
ACERBO Marco	Dirigente	

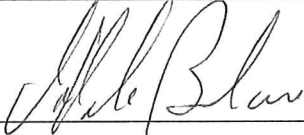
Dirigenti della Provincia di Vercelli

➤ la R.S.U. composta dai Sigg.:

MANTOVANI Rachele	CASALE Nadia	BENAZZI Oriana	
			

componenti della RSU,

➤ la delegazione sindacale territoriale composta dai Sigg.:

LUNGO Carmine	DE FELICE Marco	BALOCCO Pier Paolo	
			

Rappresentanti, rispettivamente, delle Organizzazioni Sindacali Territoriali: CGIL/FP - CISL FP.

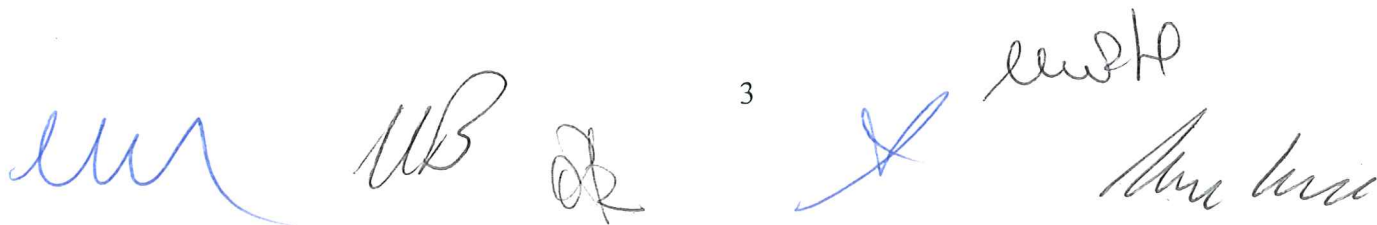
Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il sotto riportato Contratto.



PROVINCIA DI VERCELLI

SOMMARIO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	5
CAPO I – Disposizioni Generali	5
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale	5
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	6
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....	6
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi	6
TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	7
CAPO I Risorse e Premialità.....	7
Art. 5 Quantificazione delle risorse	7
Art. 6 Strumenti di premialità	7
Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	8
Art. 8 Criteri generali per la progressione economica orizzontale	9
CAPO II Performance organizzativa e individuale	10
Art. 9 Premio correlato alla performance organizzativa	10
Art. 10 Premio correlato alla performance individuale	10
Art. 11 Maggiorazione del premio individuale	15
CAPO III Disciplina delle indennità.....	16
Art. 12 Principi generali	16
Art. 13 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)	17
Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità	21
CAPO IV Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	27
Art. 15 Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018.....	27
Art. 16 Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all'art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni.....	27
Art. 17 Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge.....	31
CAPO V Sezione polizia locale	32
Art. 18 Indennità di servizio esterno	32
Art. 19 Indennità di funzione	33
CAPO VI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	34





PROVINCIA DI VERCELLI

Art. 20 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle
Posizioni organizzative 34

TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO.....36

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro 36

Art. 21 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente..... 36

Art. 22 Reperibilità 37

Art. 23 Turnazioni 37

Art. 24 Lavoro straordinario e Banca delle ore 39

Art. 25 Flessibilità dell'orario di lavoro 40

CAPO II Disposizioni Finali 41

Art. 26 Salute e sicurezza sul lavoro..... 41

Art. 27 Innovazioni tecnologiche 42



PROVINCIA DI VERCELLI

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione Giunta Provinciale n. 813 del 13-03-2008 modificato da ultimo con Decreto Presidenziale n. 27 del 31-03-2017;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con DGP n. 71 del 17-05-2012.
- g) Il Regolamento di disciplina delle modalita' e dei criteri di ripartizione dei compensi professionali agli avvocati iscritti all'elenco speciale che svolgono attività di difesa in giudizio dell'ente. Deliberazione di Giunta n. 51 del 31/05/2016
- h) Il Regolamento recante norme per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs 50/2016 e s.m.i ". approvazione. Decreto Presidenziale n. 48 del 19-11-2018
- i) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.



Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2022.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, **entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione**;
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso 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 trenta 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. 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.



PROVINCIA DI VERCELLI

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I Risorse e Premialità

Art. 5 Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate 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; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.

Art. 6 Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL
 - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
 - f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.



Art. 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - 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 e 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. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come definiti con negoziazione annuale, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
4. La decorrenza delle singole "indennità" è differita, per consentire una puntuale quantificazione, al 2021, e pertanto le medesime, fino tale data, saranno disciplinate dai previgenti CCNL e CCI.
5. Per l'anno 2021 si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra solo dopo la formale costituzione del fondo - parte stabile - dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa applicazione delle disposizioni regolamentari in materia.



Art. 8

Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale (di seguito PEO)si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance.
3. A valere dal 2020 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

Vincoli alle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente alle PEO vengono definite con l'accordo annuale di cui all'articolo 2 - comma 3.

Requisiti di partecipazione

- b) Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 36 (trentasei) mesi nella posizione economica in godimento.
- c) Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 200/300 dei punteggi di valutazione .

Procedure selettive e criteri di valutazione

- d) Le selezioni saranno effettuate - secondo le disposizioni sulla contrattazione annuale - compatibilmente con le risorse disponibili, con attribuzione della progressione con decorrenza 1^ gennaio dell'anno di riferimento.
- e) La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione .



PROVINCIA DI VERCELLI

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 9

Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate **annualmente** alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive possono essere ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente Responsabile.

Art. 10

Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate **annualmente** alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.



4. Modalità di determinazione del budget di Area destinato alla performance individuale.

Le risorse economiche disponibili verranno ripartite fra le diverse aree in cui si articola l'Ente sia in funzione del numero dei dipendenti in "servizio" nell'anno di riferimento, sia in funzione della categoria contrattuale da ciascuno posseduta e secondo i parametri di cui a seguire, ulteriormente rapportati, in caso di part-time, alla percentuale di servizio e alla permanenza in servizio:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	118
B	136
C	148
D	172

Ai fini di cui sopra non verranno presi in considerazione:

- ⇒ i dipendenti con incarico di posizione organizzativa, limitatamente al periodo di affidamento delle relative funzioni;
- ⇒ i dipendenti in posizione di comando, limitatamente al periodo di validità del comando;
- ⇒ i dipendenti in aspettativa senza assegni, limitatamente alla durata della medesima;
- ⇒ i dipendenti trasferiti ad altri Enti per mobilità o dimissionari, limitatamente al periodo di mancata prestazione di servizio.
- ⇒

5. Modalità di determinazione del premio.

Il sistema di incentivazione del personale - in funzione delle disposizioni di cui alla deliberazione della Giunta Provinciale n. 71 del 17-05-2012 - è collegato:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (**Risultati**);
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi (**Valutazione delle competenze e dei comportamenti**);
- sul livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), attraverso la conformazione di schede di valutazione individuali.



PROVINCIA DI VERCELLI

L'attribuzione dei premi incentivanti individuali verrà quindi definita, al termine dell'esercizio di riferimento, fermi rimanendo il requisito di cui al punto che precede, la ripartizione areale di cui sopra – al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" in funzione:

- a) **parametro di categoria:** nell'ambito del budget assegnato a ciascun Area, la quota verrà ripartita tra il personale in funzione del parametro di categoria posseduta al momento della valutazione, secondo gli indicatori di cui a seguire:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	118
B	136
C	148
D	172

- b) **della valutazione individuale conseguita, nella misura del 70% :** sulla base delle schede individuali in vigore, a ciascun dipendente viene attribuito un punteggio, proporzionalmente parametrato, secondo le valutazioni espresse nelle citate schede.
- c) **della presenza in servizio, nella misura del 30%.**

Per quanto attiene la presenza in servizio si stabilisce che - ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa - non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività sopprese, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai sensi della Legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza.

Ai fini liquidativi il Dirigente responsabile provvederà a conformare, secondo le regole di cui a seguire, le schede di valutazione individuale, attribuendo, in sintonia con quanto previsto dal "Sistema di valutazione" a ciascun dipendente partecipante al raggiungimento degli obiettivi di produttività e miglioramento, un punteggio, espresso in 300mi (trecentesimi), secondo i parametri e le schede di cui al sopra riportato detto sistema.

12



PROVINCIA DI VERCELLI

Per quanto attiene alla conformazione delle schede individuali di valutazione si stabilisce quanto segue:

- ⇒ oltre la valutazione finale, qualora nel corso dell'esercizio le prestazioni rese dal dipendente non risultassero allineate agli obiettivi quali-quantitativi stabiliti dal dirigente, dovrà essere effettuata una valutazione intermedia. Tale valutazione, nella quale il valutatore è tenuto ad indicare gli scostamenti rispetto agli obiettivi e alle indicazioni operative, ha come obiettivo la prevenzione e la correzione di eventuali risultati non completamente positivi o insoddisfacenti.
- ⇒ la valutazione intermedia dovrà contenere elementi tali da consentire la modificazione, da parte del valutato, del proprio comportamento prestazionale.
- ⇒ le schede di valutazione, comprese quelle intermedie, dovranno essere compilate dal responsabile del Servizio o dell'Ufficio a cui appartiene il dipendente, sottoscritte dal medesimo o ad esso comunicate e, quindi, inviate al Dirigente responsabile. Il Dirigente responsabile, una volta ricevute le schede, potrà apportare, con le dovute e circostanziate motivazioni, modifiche correttive alla valutazione resa dal responsabile di Servizio o Ufficio. Tali modifiche correttive dovranno essere, mediante sottoscrizione o comunicazione scritta, portate a conoscenza dell'interessato.
- ⇒ la conoscenza del giudizio valutativo finale, da parte del valutato, si intende realizzata sia con la sottoscrizione autografa della scheda finale, sia con l'invio della medesima da parte del Dirigente competente.
- ⇒ nel caso di presa visione, qualora il dipendente non condivida la valutazione finale dovrà far rilevare il proprio dissenso non sottoscrivendo, sulla scheda, la dicitura " per accettazione " motivando, sempre sulla medesima, le ragioni del proprio dissenso.
- ⇒ nel caso invece di invio della scheda valutativa finale, il dipendente, qualora non condivida la valutazione medesima, dovrà evidenziare il proprio dissenso mediante apposita e motivata nota scritta da inviare al Dirigente competente.

La contrattazione annuale stabilirà le regole per l'articolazione temporale degli adempimenti.

Si confermano - per il periodo di vigenza del presente accordo - le disposizioni per cui i compensi derivanti dall'applicazione del **Regolamento di cui al Decreto Presidenziale n. 48/2018**, concorrono alla determinazione delle percentuali di attribuzione dei compensi di cui all'art. 68 - comma 2 - lett. "a - b " del CCNL 21-05-2018 (performance organizzativa e individuale).¹

¹ ARAN CFL 44 del 04-04-2019 L'art. 7 comma 3, lettera J) del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 prevede, tra le materie di contrattazione integrativa, anche la definizione della correlazione tra i compensi aggiuntivi per le posizioni organizzative (es: incentivi per funzioni tecniche) e la retribuzione di risultato. In mancanza di una espressa indicazione in tal senso è possibile negoziare in sede decentrata anche la correlazione tra incentivi (es: incentivi per funzioni tecniche) e performance individuale/collettiva?

Relativamente alla particolare problematica prospettata, si ritiene che, stante la riserva di regolazione in materia di trattamenti economici riconosciuta dalla legge alla contrattazione collettiva, non sembrano sussistere impedimenti a che, in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.7, comma 4, lett.b), del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, possano essere stabilite comunque regole per definire la correlazione e, quindi il rapporto anche quantitativo, tra compensi connessi alla performance (individuale e collettiva) e l'entità dei compensi previsti a favore di particolari categorie di personale, da specifiche norme di legge, anche al fine di evitare situazioni di indubbio ed ingiustificato vantaggio a favore dei dipendenti operanti presso determinati servizi.

In sostanza, si ritiene che il principio, esplicitato dall'art.7, comma 4, lett.j), del CCNL del 21.5.2018, con espresso riferimento al solo rapporto tra i compensi dell'art.18, comma 11, lett.h), del medesimo CCNL del 21.5.2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, possa essere, comunque, applicato, con carattere di generalità, anche al rapporto tra incentivi connessi alla performance e l'ammontare di alcune specifiche tipologie di altri trattamenti economici accessori previsti da norme di legge anche per il personale non titolare di posizione organizzativa, ove esso sia condiviso dalle parti in sede decentrata.



PROVINCIA DI VERCELLI

Le percentuali di attribuzione di cui al comma che precede, vengono, così determinate:

scaglioni progressivi	da	a	differenziale di scaglione	percentuale di attribuzione
	€uro			
fino a		1.000,00		100,00%
	1.001,00	1.500,00		80,00%
	1.501,00	2.000,00		60,00%
	2.001,00	2.500,00		40,00%
	2.501,00	3.000,00		20,00%
	3.001,00	4.000,00		12,00%
Oltre i 4000				3,00%

Il valore economico, ottenuto a seguito dell'applicazione delle percentuali sopra indicate, verrà recuperato al fondo per la performance individuale per essere ripartita, fermi i criteri di cui al precedente punto 5), fra tutto il rimanente personale non soggetto alla riduzione di cui sopra.

Si terrà conto, ai fini riduttivi, dei compensi liquidati nel corso **dell'esercizio finanziario a cui si riferiscono i valori di performance.**

Sono fatte salve in ogni caso le disposizioni di cui all'art. 71 - comma 1 - della Legge n. 133/2008, che prevede : *"Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonche' di ogni altro trattamento accessorio."*



PROVINCIA DI VERCELLI

Art. 11
Maggiorazione del premio individuale

1. Sulla base della ripartizione di cui alle lettere a) e b) del comma 5 del precedente articolo 10 - ai dipendenti che conseguiranno le valutazioni più elevate (**superiori a 295/300mi**), nell'ambito della performance individuale, sarà attribuita una maggiorazione pari al 35% (**trentacinquepercento**) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 50% del personale che consegue le valutazioni più elevate, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

3. Si considera valutazione positiva quella superiore a **140/300mi**.

La disposizione di cui al presente articolo ha carattere sperimentale per l'anno 2020. Essa, in caso di mancata rimodulazione, verrà confermata negli anni successivi.



PROVINCIA DI VERCELLI

CAPO III Disciplina delle indennità

Art. 12

Principi generali

1. Con il presente contratto - **ferme rimanendo le disposizioni di cui all'art. 7 - commi 4 e 5** - le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei dirigenti.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. 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.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
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, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.



Art. 13

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

1. L'Ente corrisponderà un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Ai fini dell'erogazione delle indennità di cui al comma 1 si individuano i seguenti **fattori rilevanti** :
3. **Disagio:**
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.
4. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
5. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato **dal Dirigente di riferimento** in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, **sulla base dei valori economici dal medesimo stabiliti (di cui al successivo punto 13) e** sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;



7. **Rischio :**

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. 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;
- b. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- c. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata **proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese**, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato **dal Dirigente di riferimento** in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei valori economici dal medesimo stabiliti (di cui al successivo punto 13) e sulla base dei dati desunti :

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



10. Maneggio valori :

a) ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

11. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente Responsabile.

12. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Dirigente di riferimento in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei valori economici dal medesimo stabiliti (di cui al successivo punto 13) e sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

13. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri (Euro 1,00 - Euro 10,00) come segue:

	Condizione di lavoro		Importi giornalieri
A1	personale esposto a rischio - attività di vigilanza ittico venatoria e ambientale		5,00 €
A2	personale esposto a rischio - attività manutentive stradali		3,00 €
A3	personale esposto a rischio - altro		2,00 €
B	personale esposto a disagio		1,50 €
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 1.000,00	1,00 €
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 1.001 ed € 3.000,00	1,50 €
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 3.000,00	2,00 €



PROVINCIA DI VERCELLI

14. Le parti stabiliscono che - per quanto attiene l'indennità di rischio di cui alla precedente lettera "A1" - la stessa venga corrisposta solo nel caso in cui effettivamente rimborsata dalla Regione Piemonte - ai sensi dell'art. 10 - comma 5 - della legge Regionale Piemonte n. 23/2015 e della DGR 23 dicembre 2015 - n. 1-2692 - nella parte eccedente i 3 (tre) Euro giornalieri.
15. In caso di compresenza di più fattispecie si provvederà alla sommatoria dei diversi importi previsti al comma che precede.
16. Le parti stabiliscono, infine, che l'erogazione delle predette indennità possa essere disposta "solo" ove concretamente sussistano i suindicati presupposti "fattuali" per la sua erogazione.²
17. La presente disciplina trova applicazione dall'anno 2021.

² **CFL93a** [Funzioni locali] Emergenza COVID 19 - Istituti contrattuali del comparto Funzioni Locali ed emergenza epidemiologica da Covid-19: al personale impiegato in regime di "lavoro agile" può essere riconosciuta l'indennità condizioni di lavoro prevista dall'art. 70 bis del CCNL del 21.5.2018?

Con riferimento alla problematica in oggetto si ritiene preliminarmente necessario rammentare che, in base al disposto dell'art. 46, comma 1, Dlgs 165/2001 e smi, l'attività di assistenza alle Amministrazioni dell'Agenzia, per quanto qui ne occupa, è limitata alla formulazione di orientamenti per la uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui essa è parte stipulante e non può quindi estendersi all'interpretazione di disposizioni legislative o regolamentari, né può consistere in indicazioni operative per l'attività di gestione che, in quanto espressione del potere organizzativo e direttivo datoriale, costituisce esclusiva prerogativa dell'Ente. Relativamente all'istituto previsto dall'art. 70 bis del CCNL del 21.5.2018,, per quanto di competenza, l'Agenzia ha già avuto modo di precisare che la nuova "Indennità condizioni di lavoro", che accorpa le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori, fermo restando, comunque, i presupposti fattuali che giustificavano l'erogazione di tali compensi (remunerare lo svolgimento, da parte dei lavoratori, di attività disagiate o rischiose in quanto pericolose o dannose per la salute o implicanti il maneggio di valori, laddove tutte effettivamente espletate) è demandata alla contrattazione collettiva integrativa.

La richiamata norma, infatti, si è limitata a stabilire solo che, la nuova voce indennitaria è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività legittimanti ed il suo ammontare è determinato in sede di contrattazione integrativa, sulla base di specifici criteri individuati direttamente dal CCNL, e cioè:

- a) l'effettiva sussistenza ed incidenza di ciascuna delle condizioni legittimanti sulle attività svolte dal dipendente;
- b) le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

La soluzione, dipende dalle scelte che l'ente opera in sede di contrattazione integrativa ove viene individuata la misura dell'indennità entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti; ogni valutazione o decisione in ordine all'erogazione o meno dell'indennità per condizioni di lavoro, quindi, non può che spettare all'ente nella sua veste di datore di lavoro e che ha sottoscritto il contratto integrativo.

Nella fattispecie in esame, pertanto, l'ente dovrà valutare, tenuto conto di quanto previsto nel contratto integrativo, se il personale chiamato a svolgere la prestazione lavorativa presso la sede di lavoro durante lo stato di emergenza o che sia utilizzato, nel medesimo stato di emergenza, in modalità di "lavoro agile", possa o meno avere diritto alla richiamata indennità, ove concretamente sussistano i suindicati presupposti fattuali per la sua erogazione.



Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con determinazione Dirigente Responsabile di area, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
 - c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Dirigente dell'area personale, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, **che varia da un minimo di € 300,00 ad un massimo di € 3.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri di cui all'apposito Regolamento.**
 - d) Al dipendente individuato dall'Amministrazione quale Responsabile Servizio Prevenzione Protezione è riconosciuta una indennità annua di € 3.000,00 indipendentemente dalla categoria di appartenenza. Attesa la peculiarità della figura, il superiore compenso viene ad essere attribuito senza soluzione di continuità con prelievo dal budget complessivo delle specifiche responsabilità.
2. Ai sensi dell'articolo 7 - comma 4 - lettere e) e f) del CCNL 21-05-2018 si stabiliscono i seguenti criteri generali di attribuzione - validi a far tempo dal 2021:





REQUISITI, INDICATORI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE SITUAZIONI LAVORATIVE CHE IMPLICANO PARTICOLARE RESPONSABILITA' ASCRIVIBILI ALLA CATEGORIA D.

A) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA - B) RESPONSABILITÀ DI ATTIVITÀ/FUNZIONE SPECIALISTICA.

A) Responsabilità di struttura

La particolare responsabilità di struttura (Servizio e/o Ufficio) è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche funzioni collegate al coordinamento di strutture di tipo operativo relative ad ambiti strategici e comunque di particolare impulso e rilevanza (anche dal punto di vista innovativo) per le politiche dell'Amministrazione.

Alle posizioni fanno carico inoltre responsabilità di procedimento nonché responsabilità formali in relazione alla complessità dell'impegno gestionale, alla rilevanza e visibilità interna ed esterna.

Fermo restando che le posizioni devono comunque operare in un ambito strategico in relazione agli obiettivi dell'Ente, i requisiti minimi che caratterizzano in linea generale la responsabilità di struttura, sono i seguenti:

1) Coordinamento di almeno una struttura ex art. 15 o 16 (Servizio e/o Ufficio) del vigente ROUS che eroga direttamente servizi al cittadino e/o ad una pluralità di Aree dell'ente; l'attività dell'unità organizzativa implica rapporti diretti e frequenti con soggetti esterni all'ente e/o rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altra Aree, necessari per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;

B) Responsabilità di attività/funzione specialistica ad elevata trasversalità nell'ente

La Responsabilità di attività/funzione specialistica è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche responsabilità- collegate a processi lavorativi rilevanti e caratterizzati da considerevole trasversalità nell'Ente per le quali è richiesto particolare impegno professionale e competenze specialistiche che richiedono costante aggiornamento e continua formazione.

Fermo restando che le posizioni specialistiche sono collegate a processi lavorativi rilevanti e caratterizzati da considerevole trasversalità nell'Ente, i requisiti minimi **(che devono essere tutti contemporaneamente presenti)** che caratterizzano in linea generale la funzione specialistica, sono i seguenti:

a) la posizione lavorativa assume la **responsabilità diretta** di una pluralità di processi tecnico amministrativi che, per le caratteristiche e i contenuti delle questioni da trattare e risolvere, implicano un elevato grado di specializzazione i cui contenuti saranno esplicitati dal singolo dirigente con espresso riferimento alla specifica posizione;

b) **trasversalità** dei processi di elevata specializzazione per i quali è assunta diretta e formale responsabilità; in particolare i processi affidati incidono o condizionano l'esito di altri processi tecnico - amministrativi gestiti da altre unità organizzative dell'ente;

c) **rapporti diretti** e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altre Aree necessarie per la trattazione delle questioni attinenti alle materie per le quali è posseduto l'elevato grado di specializzazione;

d) **Gestione (non negoziale)** di risorse finanziarie e/o strumentali;

e) elaborazione di **pareri scritti** sulle materie e sulle questioni attinenti alla specializzazione posseduta, qualora richiesti anche da soggetti di altri settori;

f) la posizione di lavoro implica l'assunzione di **decisioni discrezionali** nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente.



REQUISITI, INDICATORI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE SITUAZIONI
LAVORATIVE CHE IMPLICANO PARTICOLARE RESPONSABILITA'
ASCRIVIBILI ALLA CATEGORIA C

Le posizioni di particolare responsabilità **non occasionali** ascrivibili alla **categoria C** sono quelle che implicano responsabilità di **struttura semplice** (Ufficio) che eroga servizi esterni all'ente e/o ad altre unità organizzative esterne all'Area.

I requisiti minimi da soddisfare sono i seguenti:

- a) livello di autonomia in assenza di specifiche e precise indicazioni operative;
- b) assunzione della responsabilità di più procedimenti nell'ambito della struttura risultanti da apposito atto formale;
- c) attività che comporti rapporti diretti e frequenti con il cittadino e/o erogazione di servizi esterni all'ente e/o ad altre unità organizzative esterne all'Area;
- d) coordinamento dal punto di vista operativo di unità (non inferiore a una, oltre al coordinatore).

REQUISITI, INDICATORI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE SITUAZIONI LAVORATIVE
CHE IMPLICANO PARTICOLARE RESPONSABILITA'
ASCRIVIBILI ALLA CATEGORIA B

Le posizioni di particolare responsabilità non occasionali ascrivibili alla **categoria B** sono le seguenti:

Controllo dell'efficienza e manutenzione delle risorse strumentali (PC, stampanti, fotocopiatrici, materiali di consumo, arredamento, etc.) del Servizio/Ufficio di riferimento;

Svolgimento di attività di maggiore responsabilità rispetto alla categoria di inquadramento con modesto livello di autonomia operativa e/o partecipazione, con apporto significativo, a processi complessi e rilevanti rientranti nei compiti specifici dell'Area, intendendosi per tali i processi comprendenti una pluralità di procedimenti, ovvero:

- a- lo svolgimento di procedimenti non standardizzati che necessitano di attività di analisi da parte del dipendente;
- b- lo svolgimento di attività che richiedono particolari conoscenze soggette ad un continuo aggiornamento;
- c- lo svolgimento di fasi che coinvolgono altri servizi dell'Ente o altri soggetti esterni.

Eventuale coordinamento dal punto di vista operativo di unità (non inferiore a una, oltre al coordinatore);



PROVINCIA DI VERCELLI

3. La determinazione dell'indennità per le specifiche responsabilità, come individuate ai sensi degli articoli precedenti, avviene attraverso la graduazione del valore economico della posizione di lavoro, in relazione all'intensità e all'importanza che le responsabilità esercitate hanno nell'ambito dell'organizzazione complessiva dell'Ente.

4. La graduazione avviene in base alla categoria giuridica di appartenenza nonché attraverso gli specifici parametri di pesatura di cui a seguire :

CATEGORIA D

Parametri	Punteggio	
Coordinamento di almeno una struttura ex art. 15 o 16 (Servizio e/o Ufficio) del vigente ROUS	Fino a punti 15	
Responsabilità diretta di una pluralità di processi tecnico amministrativi	Fino a punti 15	
Trasversalità dei processi di elevata specializzazione	Fino a punti 15	
Rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altre Aree	Fino a punti 10	
Gestione (non negoziale) di risorse finanziarie e/o strumentali	Fino a punti 10	
Elaborazione di pareri scritti sulle materie e sulle questioni attinenti alla specializzazione posseduta	Fino a punti 10	
Assunzione di decisioni discrezionali	Fino a punti 25	

Da 30 a 45 = € 700

Da 46 a 60 = € 1.100

Da 61 a 75 = € 1.500

Da 76 a 90 = € 2.000

Da 91 a 100 = € 3.000



PROVINCIA DI VERCELLI

CATEGORIA C

Parametri	Punteggio	
Livello di autonomia in assenza di precise indicazioni operative	Fino a punti 30	
Responsabilità di più procedimenti nell'ambito della struttura	Fino a punti 15	
Rapporti diretti e frequenti con il cittadino e/o erogazione di servizi esterni all'ente e/o ad altre unità organizzative esterne all'Area	Fino a punti 15	
Coordinamento dal punto di vista operativo di unità (non inferiore a una, oltre al coordinatore)	Fino a punti 10	

Da 20 a 30 = € 500

Da 31 a 40 = € 700

Da 41 a 50 = € 900

Da 51 a 60 = € 1.400

Da 61 a 70 = € 2.500

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



CATEGORIA B

Parametri	Punteggio	
Controllo dell'efficienza e manutenzione delle risorse strumentali	Fino a punti 20	
Svolgimento di attività di maggiore responsabilità rispetto alla categoria di inquadramento	Fino a punti 20	
Eventuale coordinamento dal punto di vista operativo di unità	Fino a punti 10	

Da 15 a 25 = € 400

Da 26 a 40 = € 600

Da 41 a 50 = € 1.000

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate 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) e vengono erogate nell'anno successivo, entro le date stabilite dagli accordi annuali.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



CAPO IV

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 15

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

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

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018)
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti, con atto del Dirigente Responsabile di area.

Art. 16

Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.

Costituzione e accantonamento del fondo per la funzione tecnica e l'innovazione.

(Art. 113 comma 2 del Codice)

1. L'Amministrazione Provinciale destina ad un "Fondo incentivante per le funzioni tecniche", risorse finanziarie in misura non superiore al 2% degli importi posti a base di gara di un'opera o lavoro, servizio, fornitura, comprensivi degli oneri della sicurezza e al netto dell'I.V.A.

2. La percentuale effettiva del fondo, di cui al comma 1, è calcolata sull'importo posto a base di gara, comprensivo degli oneri della sicurezza, in ogni caso al netto dell'I.V.A. e delle spese tecniche. In particolare per:

- a) importo a base di gara fino ad euro 500.000 l'incentivo è attribuito in ragione del 2%;
- b) importo a base di gara compreso tra oltre euro 500.001 ed euro 1.000.000 l'incentivo è attribuito in ragione dell'1,8%;
- c) importo a base di gara compreso tra oltre euro 1.000.001 ed euro 5.000.000 l'incentivo è attribuito in ragione dell'1,6%;
- d) importo a base di gara compreso tra oltre euro 5.000.001 ed euro 10.000.000 l'incentivo è attribuito in ragione dell'1,4%;
- e) importo a base di gara superiore a euro 10.000.001 l'incentivo è attribuito in ragione dell'1,2%.

3. Nel caso in cui un'opera o lavoro, servizio, fornitura sia costituita da più sottoprogetti specializzati e/o articolata per stralci funzionali, la percentuale effettiva del fondo sarà nella misura massima del 2%.

4. L'importo del fondo non è soggetto ad alcuna rettifica qualora in sede di appalto si verificano dei ribassi.



PROVINCIA DI VERCELLI

5. Le somme occorrenti per la costituzione e accantonamento del fondo incentivante per le funzioni tecniche sono previste, distintamente, nell'ambito delle somme a disposizione all'interno del quadro economico di ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura come stabilito all'art.113 comma 5 bis del Codice dei Contratti.
6. Per gli interventi riferiti a servizi, forniture, project financing, PPP, concessioni, dialogo competitivo, concorsi di idee, servizi pluriennali, imputati su spesa corrente, si applicherà alle quote indicate al precedente comma 2 una riduzione pari al 65%; per le stesse attività, imputate invece su spesa d'investimento tramite contributo esterno, si applicherà alle quote indicate al precedente comma 2 una riduzione pari al 30%, se l'incentivo è ammissibile a finanziamento.
7. Per gli appalti di servizi e di forniture il fondo è alimentato solo nel caso in cui il Direttore dell'esecuzione del contratto è soggetto diverso dal responsabile unico del procedimento (Linee Guida n° 3/2016 par.10.2).
8. Per i servizi e/o lavori ove l'attività di alta sorveglianza risulta molto rilevante, secondo il giudizio del Dirigente di concerto con la P.O., poiché finalizzata alla tutela della sicurezza e della pubblica incolumità, non si applica la riduzione di cui al precedente comma 6.
9. L'incentivo sarà calcolato sulle attività effettivamente da svolgersi da parte della struttura interna preposta. Nello specifico, tali attività saranno definite dal Dirigente competente di concerto con il Comitato dei Dirigenti.

Percentuale destinata alla ripartizione del fondo

1. L'80 per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del Capo II è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale e adottati nel presente regolamento nei successivi articoli, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate all'articolo 113, comma 1, del Codice, nonché tra i loro collaboratori; gli importi sono comprensivi anche dell'Irap, degli oneri previdenziali e assistenziali, a carico dell'Amministrazione Provinciale (art. 113, comma 3, primo e secondo periodo del Codice).

Conferimento degli incarichi

1. L'affidamento dell'attività di responsabile unico del procedimento (RUP) per le fasi della programmazione, della progettazione, dell'affidamento, dell'esecuzione, è effettuata dalla Stazione Appaltante, ai sensi dell'art. 31, comma 1, del Codice, nel primo atto relativo ad ogni singolo intervento. La stazione appaltante se ricorre ai sistemi di acquisto e di negoziazione delle centrali di committenza nomina, per ciascuno dei detti acquisti, un responsabile del procedimento che assume specificamente, in ordine al singolo acquisto, il ruolo e le funzioni di cui all'art. 31 del Codice. Il RUP è nominato con atto formale del soggetto responsabile dell'unità organizzativa, che deve essere di livello apicale, tra i dipendenti di ruolo addetti all'unità medesima, dotati del necessario livello di inquadramento giuridico in relazione alla struttura della pubblica amministrazione e di competenze professionali adeguate in relazione ai compiti per cui è nominato. Laddove sia accertata la carenza nell'organico della suddetta unità organizzativa, il RUP è nominato tra gli altri dipendenti in servizio. L'ufficio di responsabile unico del procedimento è obbligatorio e non può essere rifiutato.
2. Gli affidamenti delle restanti attività di che trattasi sono conferiti, sentito il responsabile unico del procedimento, con determinazione del Dirigente del AREA preposto, garantendo una opportuna rotazione, e tenendo conto delle professionalità presenti all'interno dell'Amministrazione e delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere.



PROVINCIA DI VERCELLI

3. Lo stesso Dirigente può, con proprio provvedimento motivato, modificare o revocare l'incarico in ogni momento, sentito il responsabile unico del procedimento. Con il medesimo provvedimento di modifica o revoca, e in correlazione al lavoro eseguito nonché alla causa della modifica o della revoca, è stabilita l'attribuzione dell'incentivo a fronte delle attività che il soggetto incaricato abbia svolto sino a quel momento.

4. L'atto di conferimento degli incarichi deve riportare:

- a) l'importo complessivo dell'opera o di un lavoro, servizio, fornitura;
- b) il nominativo del/i dipendente/i incaricato/i delle attività di programmazione della spesa per investimenti, per la verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico del procedimento, di direzione dei lavori, di CSE, ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabilita, nonché del personale che partecipa o collabora a dette attività, indicando i compiti affidati a ciascuno secondo le indicazioni del presente regolamento;
- c) i termini delle prestazioni di cui al successivo art. 8, comma 1.

5. Nell'attribuzione di tali incarichi si dovrà tenere conto dei carichi di lavoro già assegnati al personale di identica specializzazione ed esperienza professionale e dei risultati conseguiti in attività pregresse. Ai singoli dipendenti potranno essere attribuite più mansioni se compatibili fra loro. Per esigenze particolari o per difficoltà connesse a vacanze di organico o a carichi di lavoro, possono essere inseriti nei gruppi di lavoro anche dipendenti sia tecnici che amministrativi di altri Settori. Nel caso in cui il conferimento di incarico riguardi personale appartenente ad altra AREA, il relativo provvedimento è adottato di concerto con il Dirigente dell'AREA coinvolto. Il personale incaricato deve possedere i requisiti professionali previsti dalle vigenti normative e le necessarie competenze in relazione all'opera o lavoro, servizio, fornitura e delle procedure amministrative e contabili da svolgere. L'espletamento degli incarichi non deve in ogni caso arrecare alcun pregiudizio al regolare svolgimento dei normali compiti di istituto.

6. Partecipano alla ripartizione del fondo:

- a) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di responsabile unico del procedimento, ai sensi dell'art. 31 del Codice;
- b) il personale al quale è stata affidata formalmente l'attività di programmazione della spesa per investimenti, ai sensi dell'art. 21 del Codice;
- c) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di verifica preventiva del progetto, ai sensi dell'art. 26, comma 6, lettere c) e d) del Codice;
- d) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di direzione dei lavori, di CSE, ovvero direzione dell'esecuzione del contratto, ai sensi dell'art. 101 del Codice;
- e) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di collaudo tecnico-amministrativo ovvero di redazione del certificato di regolare esecuzione, di verifica di conformità e di collaudatore statico ove necessario, ai sensi dell'art. 102 del Codice;
- f) il personale tecnico-amministrativo al quale formalmente è stato affidato l'incarico di collaborare con il personale nominato alle precedenti lettere, nell'ambito delle competenze del proprio profilo professionale.



Ripartizione dell'incentivo

1. La ripartizione dell'incentivo è operata dal Dirigente dell'AREA preposto, sentiti i dirigenti di altre AREE eventualmente coinvolte, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 3 del presente Regolamento, secondo le percentuali definitive, oscillanti tra le quote minime e massime stabilite nel successivo comma, tenuto conto delle responsabilità personali, del carico di lavoro dei soggetti aventi diritto, nonché della complessità dell'opera e della natura delle attività.

2. L'incentivo è attribuito secondo la seguente ripartizione riportata in tabella:

Attività	% min	% max	Prestazione	Ruolo	% min	% max
Responsabilità unica del procedimento	5	55	Art. 31	RUP	10	100
				Collaboratore/i tecnico/i	0	90
				Collaboratore/i amministrativo/i	0	30
Programmazione della spesa per investimenti, programmazione opere pubbliche	10	40	Art.21	RUP	10	100
				Collaboratore/i tecnico/i	10	80
				Collaboratore/i amministrativo/i	0	60
Verifica preventiva del progetto e procedure di gara	0	15	Art. 26 c.6 lett c) d)	RUP	10	100
				Collaboratore/i tecnico/i	10	80
				Collaboratore/i amministrativo/i e ufficio gare	0	60
Direzione lavori ovvero direzione dell'esecuzione del contratto, alta sorveglianza	10	60	Art. 101	Direttore dei lavori/esecuzione/alta sorveglianza	20	80
				Direttore/i operativo/i	0	30
				Ispettore/i di cantiere	0	20
				Coordinatore sicurezza	0	30
				Collaboratore/i amministrativo/i	0	10
Collaudo tecnico-amministrativo/CRE ovvero di verifica di conformità	1	10	Art. 102	Collaudatore tecnico-amministrativo	40	100
				Collaudatore statico	0	100
				Collaboratore/i tecnico/i	0	60
				Collaboratore/i amministrativo/i	0	10

3. È possibile attribuire una maggiorazione alle percentuali indicate al comma 2, comunque non eccedenti il limite massimo dell'incentivo previsto dall'articolo 3, qualora venga attestata dal responsabile del procedimento una complessità dell'attività, non prevedibile, espletata dal personale incaricato che giustifichi tale maggiorazione.

4. L'attribuzione del maggior incentivo deve essere disposta dal dirigente di cui al comma 1, a seguito di proposta espressamente ed adeguatamente motivata del responsabile del procedimento.



Art. 17

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) 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;
- c) 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, con atto del Dirigente Responsabile.

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

4. 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.

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.



PROVINCIA DI VERCELLI

CAPO V

Sezione polizia locale

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

Art. 18

Indennità di servizio esterno

1. Per le finalità di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018 - tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 10 - comma 5 - della Legge Regionale Piemonte n. 23/2015 - al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza - compete un'indennità commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.³

2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 2,00.

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro. (calcolo giornaliero)

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 54, CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 5, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

6. La presente disciplina trova applicazione dall'anno 2021.

³ Con parere CFL51 del 03 aprile 2019, l'ARAN, precisa che: "1. sulla base delle disposizioni espressamente stabilite nell'art.56-quinquies citato, il riconoscimento dell'indennità ivi prevista può essere garantito solo a quel personale della polizia locale che,continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale;2. nei casi particolari in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o , in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni. La disciplina contrattuale, infatti, ai fini del riconoscimento dell'indennità fa riferimento "all'effettivo svolgimento del servizio esterno". Ugualmente, per le medesime motivazioni, l'indennità di cui tratta non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione della stessa."



PROVINCIA DI VERCELLI

Art. 19

Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018 **viene erogata al personale di Categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.** L'importo dell'indennità - considerato anno/lordo, viene corrisposto secondo i seguenti criteri generali:

a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Dirigente responsabile, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è **determinato nel 10% degli addetti al servizio di vigilanza** con arrotondamento all'unità superiore.

c) 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.

d) L'importo delle singole indennità varia da un minimo di € 700,00 ad un massimo di € 3.000,00, e viene determinato in ragione dei criteri di cui al precedente articolo 14. L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Dirigente dell'area Personale e organizzazione, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate.

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies.

La presente disciplina trova applicazione dall'anno 2021.



PROVINCIA DI VERCELLI

CAPO VI

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 20

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O. Il fondo come determinato, al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O.

b) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione;

c) al termine del periodo di riferimento il Dirigente responsabile provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

d) nel caso di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

e) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota (25%) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico;

f) la valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato secondo i seguenti parametri

fino a 120 punti	=	valutazione NON positiva = nessuna retribuzione;
da 121 a 170 punti	=	valutazione positiva = 50%
da 171 a 220 punti	=	valutazione positiva = 60%
da 221 a 270 punti	=	valutazione positiva = 75%
da 271 a 300 punti	=	valutazione positiva = 100%

La presente disciplina trova applicazione dall'anno 2021.

34



PROVINCIA DI VERCELLI

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, concordano che - in relazione alla corresponsione, al personale incaricato di posizione organizzativa, dei compensi professionali di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni (Regolamento interno recante norme per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del dlgs 50/2016 e s.m.i approvato con Decreto Presidenziale n. 48 del 19-11-2018) e dei compensi ai professionisti legali di cui all'art. 9 della Legge n. 114/2014 (Regolamento interno di disciplina delle modalita' e dei criteri di ripartizione dei compensi professionali agli avvocati iscritti all'elenco speciale che svolgono attività di difesa in giudizio dell'ente approvato con Deliberazione di Giunta n.51 del 31/05/2016) l'erogazione di detti compensi determini **una corrispondente rimodulazione dell'indennità di risultato secondo i parametri correttivi di cui a seguire :**

da	a		percentuale di attribuzione	
500	1.000,00		70,00%	
1.001,00	1.500,00		65,00%	
1.501,00	2.000,00		60,00%	
2.001,00	2.500,00		55,00%	
2.501,00	3.000,00		50,00%	
3.001,00	3.500,00		45,00%	
3.501,00	4.000,00		40,00%	
4.001,00	4.500,00		30,00%	
4.501,00	5.000,00		20,00%	
Oltre 5.000			10,00%	

13. Ai fini di cui sopra si terrà conto dei compensi liquidati nel corso dell'esercizio finanziario a cui si riferisce l'erogazione della retribuzione.

14. In applicazione dei parametri correttivi di cui sopra, l'Ufficio pagatore provvederà, al ricorrere delle condizioni sopra esposte, alla contabilizzazione e accantonamento delle economie.

15. Tali economie, unitamente a quelle eventualmente derivanti dalla valutazione individuale, verranno destinate al fondo per la performance individuale.

16. Gli incentivi di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare (criterio di competenza ⁶) l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

17. I compensi professionali di cui all'art. 9 della Legge n. 114/2014 possono essere corrisposti in modo da attribuire a ciascun avvocato una somma non superiore al suo trattamento economico complessivo.

⁶ Corte dei Conti, Sezione Liguria, Deliberazione 14 aprile, n. 35/2015/SRCLIG - Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie, pronuncia n. 7 del 23 aprile 2009.



TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 21

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, 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;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, 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. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.



Art. 22 Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018.
3. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 - comma 4 - del CCNL 21-05-2018 le parti stabiliscono che ciascun dipendente possa essere messo in reperibilità "eccezionalmente" sino ad un massimo **di 10 volte in un mese solo su base volontaria**; l'Ente assicurerà in ogni caso la rotazione tra più soggetti.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata **a euro 13,00** per ogni turno di dodici ore.
5. **La presente disciplina trova applicazione dall'anno 2021.**

Art. 23 Turnazioni

1. In relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, il Dirigente responsabile di area può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite - ai sensi dell'art. 7 comma 4 - lettera l) del CCNL 21-05-2018 - nell'arco di un trimestre (mese), sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno **notturno** si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno **notturno-festivo** si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni - ai sensi dell'art. 7 comma 4 - lettera l) del CCNL 21-05-2018 - effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 12.



PROVINCIA DI VERCELLI

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino

8. La liquidazione delle relative spettanze avrà cadenza mensile, sulla base della rilevazione periodica delle presenze.

9. Con riferimento all'attivazione dell'orario di lavoro in "turnazione", si stabilisce che anche al personale in detti turni impiegato venga applicato oltre che l'accordo sottoscritto in data 21-04-2009 relativo alla fruizione del servizio di mensa - mediante corresponsione di un ticket sostitutivo, l'accordo sottoscritto in data 14-06-2006 relativo alla riduzione d'orario a 35 ore.

10. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21/05/2018, può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:

- dipendenti per i quali ricorrono gravi e comprovati motivi familiari o di salute;
- dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi
- dipendenti che assistono familiari in condizioni di disabilità o invalidità.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Art. 24
Lavoro straordinario

- In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere r) e s) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che :
- l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018, sia elevato fino a n. 10 mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 e dell'art. 14 del CCNL 22-01-2004⁷;
 - dipendenti incaricati con Posizione organizzativa
- per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

⁷ **Art. 1 – comma 557 – legge 311/2004** : “ I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza.

Art. 14 – comma 1 – CCNL 22-01-2004 : “ 1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione.

em UB

EB

WHL

Ma



Art. 25

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi dirigenti.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.



CAPO II Disposizioni Finali

Art. 26

Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio**, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.



PROVINCIA DI VERCELLI

Art. 27

Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, 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. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 28

Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

Oggi, 21 dicembre 2020, alla presenza di Antonella
Tella (Responsabile delegazione pubblica), Marco Acerbo
(componente del. pubbl.),
RSU: Rachele Rantovani, Oriana Benari, Mario Piero
Bunone;

Sindacato territoriale: Annina Luzzi e Marco de Felice
(in videoconferenza), Pier Paolo Balocco in presenza.

Si conviene quanto segue

dopo breve dibattito, anche alla luce della proposta del
Nucleo della Provincia, si concorda di stabilire la
parte relativa alla individuazione degli specifici
parametri di pesatura per il riconoscimento delle
indennità per specifiche responsabilità.
Le parti concordano che per l'anno 2020 rimangano invariati
i criteri che dovranno essere rideterminati entro il
31 gennaio 2021. Per il mese di gennaio
2021, le specifiche responsabilità saranno di ripartizione come
nel 2020.