

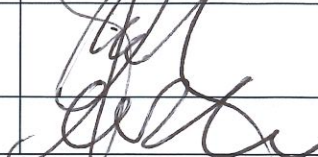


IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)

PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

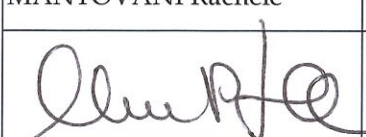
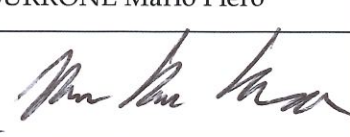
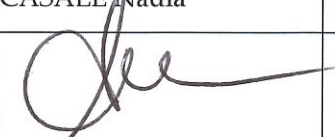
Il giorno 20 (venti) del mese di ottobre dell'anno 2023 (duemilaventitre) presso la sede della Provincia di Vercelli, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione trattante di Parte Pubblica, ai sensi del Decreto Presidenziale n. 79 in data 02-12-2022, composta dai signori :

PAVIA Fausto	Presidente Segretario Generale	
VANTAGGIATO Piero Gaetano	Dirigente	
ACERBO Marco	Dirigente	

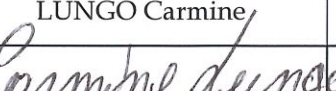
della Provincia di Vercelli

la R.S.U. composta dai Sigg.:

MANTOVANI Rachele	BURRONE Mario Piero	CASALE Nadia	
			

componenti della RSU,

la delegazione sindacale territoriale composta dai Sigg.:

BALOCCO Pier Paolo	GAVINELLI Mauro	LUNGO Carmine	
			

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

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 - 2025.

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I Disposizioni Generali.....	4
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	5
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	6
CAPO I Sistema delle relazioni sindacali	6
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....	6
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi	6
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	7
CAPO I Nuovo sistema di classificazione	7
Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....	7
CAPO II Incarichi di Elevata Qualificazione	12
Art. 6 Criteri generali per la della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	12
Art. 6 bis Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022).....	13
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro	14
Art. 7 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	14
Art. 8 Reperibilità	15
Art. 9 Turnazioni	15
Art. 10 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti	17
Art. 11 Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	17
Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro	19
Art. 13 Orario multiperiodale.....	20
Art. 14 Servizio mensa e buono pasto	20
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	21
CAPO I Risorse e Premialità.....	21
Art. 15 Quantificazione delle risorse	21
Art. 16 Strumenti di premialità	22
Art. 17 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	23
CAPO II Performance organizzativa e individuale.....	24
Art. 18 Premio correlato alla performance organizzativa	24
Art. 19 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione	24
Art. 19 bis Maggiorazione del premio individuale	29
CAPO III Disciplina delle indennità	30

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several others on the right. A small number '2' is visible above one of the signatures.

Art. 20 Principi generali	30
Art. 21 Indennità condizioni di lavoro	31
Art. 22 Indennità per specifiche responsabilità	34
CAPO IV Altri compensi, incentivi e benefit	40
Art. 23 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	40
Art. 24 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici	41
Art. 25 Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	45
CAPO V Benefici di natura assistenziale e sociale	47
Art. 25 bis Welfare integrativo	47
CAPO VI Polizia locale	48
Art. 26 Indennità di funzione del personale della polizia locale	48
TITOLO VI Disposizioni Finali	49
Art. 27 Salute e sicurezza sul lavoro	49

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'G' above it, a signature with 'MS' above it, a signature with a superscript '3', and several other signatures on the right.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

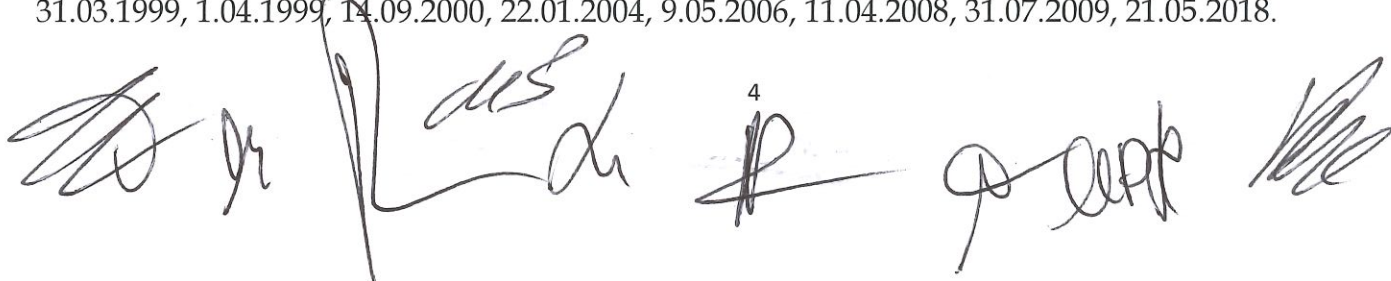
Disposizioni Generali

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 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (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 ai sensi degli commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi - approvato con delibera Giunta Provinciale n. 813 del 13-03-2008 e successivamente modificato con delibera n. 3748 del 15-09-2008- con delibera n. 412 del 09-03-2009- con delibera Commissariale n. 36 del 17-06-2010 - con delibera n. 19 del 27-07-2011 - con delibera n. 108 del 15-12-2011 - con delibera n. 117 del 22-12-2011 - con delibera n. 1 del 12-01-2012 - con delibera n. 13 del 9-02-2012 - con delibera n. 226 del 20-12-2012 - n. 48 del 23-05-2013 - n. 27 del 20-03-2014 - n. 59 del 29-05-2014 - n. 104 del 01-10-2014 - n. 41 del 30-04-2015 - n. 18 del 11-03-2016 - n. 43 del 19-05-2016 - con Decreto Presidenziale n. 27 del 31-03-2017 - con Decreto Presidenziale n. 85 del 15-12-2021 - con Decreto Presidenziale n. 65 del 15-11-2022 - con Decreto Presidenziale n. 69 del 30-05-2023 - con Decreto Presidenziale n. 77 del 05-07-2023 - con Decreto Presidenziale n. 81 del 17-07-2023;
- f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera Giunta Provinciale n. 71 del 17-05-2012;
- g) 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, 21.05.2018.



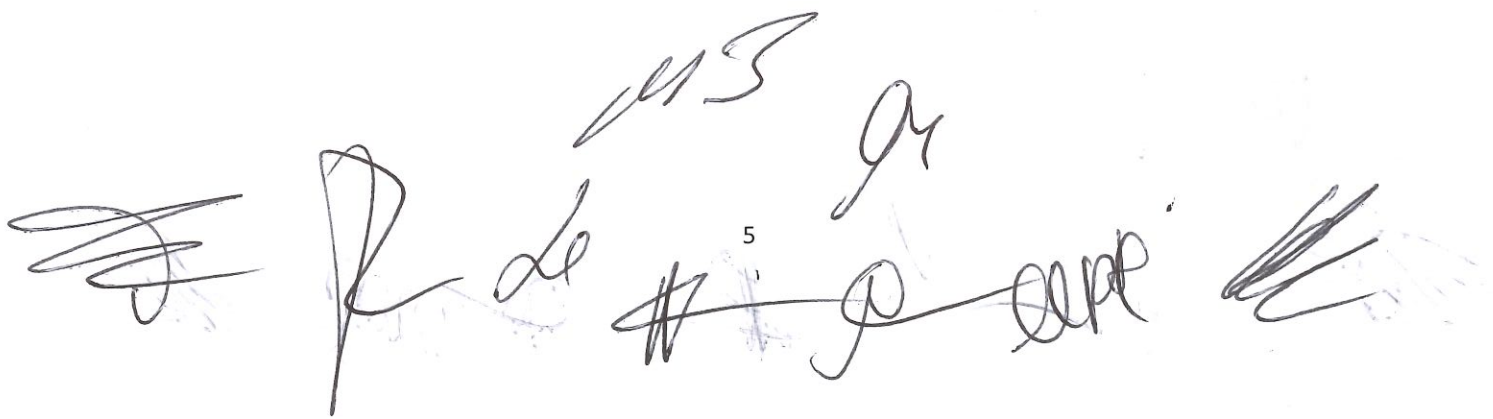
4

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

(Art. 7 comma 4 - lett. a CCNL)

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, anche sindacale, 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 2025.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, 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 il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione e comunque entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione se successivo al periodo precedente.
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 disciplinato



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several others on the right. A small number '5' is visible near the center.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

Sistema delle relazioni sindacali

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 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large "143" and several illegible signatures.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I

Nuovo sistema di classificazione

Art. 5

Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

2. **I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata dal CCI di parte economica relativo ad ogni singolo anno.**

3. I differenziali stipendiali potranno essere attribuiti solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000;

4. **Il numero massimo dei beneficiari dei differenziali non potrà superare complessivamente il 50% dei dipendenti.**

5. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

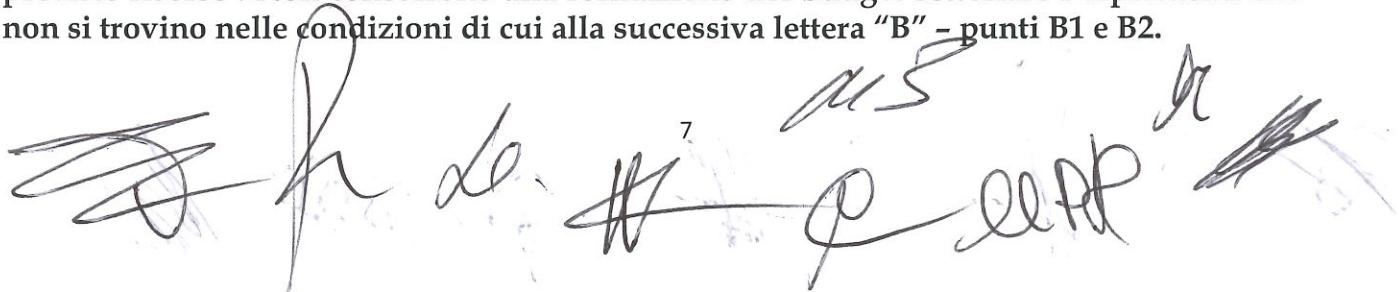
A) Quantificazione delle risorse

A1) Le risorse complessive disponibili - così come definite, ai sensi del comma 2 che precede - comprendono anche quelle correlate agli incrementi del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL).

Le suddette risorse verranno ripartite settorialmente in funzione del parametro di area posseduta da ogni dipendente secondo i valori di cui a seguire.

Area	PARAMETRO
Operatori	118
Operatori esperti	136
Istruttori	148
Funzionari - EQ	172

Verranno presi a riferimento i dipendenti in servizio all'1/1 di ogni anno in cui sono previste risorse . Non concorrono alla formazione del budget settoriale i dipendenti che non si trovino nelle condizioni di cui alla successiva lettera "B" - punti B1 e B2.



B) Requisiti di partecipazione

B1) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

B2) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

B3) Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

VALORI DI PROGRESSIONE

	Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari e EQ
Differenziale economicostandard	(550)	(650)	(750)	(1600)
Differenziale economico addetti al coordinamento polizia locale ¹	=====	=====	(1100)	=====
Differenziale economico profili iscritti a ordini o albi professionali o con abilitazione professionale	=====	=====	(900)	(1800)

¹ Al fine di identificare puntualmente i soggetti che possono beneficiare del differenziale maggiorato previsto dall'art. 96 del CCNL 16.11.2022, che cosa si intende per funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito?

Il differenziale stipendiale maggiorato di cui all'art.96 del CCNL 16/11/22 spetta al personale della Polizia locale inquadrato nell'area degli Istruttori "che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito, ... attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti".

Il riferimento agli ordinamenti degli Enti ed all'attribuzione con atti formali sulla base degli ordinamenti stessi consente di dare corretta interpretazione alla locuzione "connesse al maggior grado rivestito", con essa dovendosi intendere che il grado cui accede il diritto alla percezione dell'emolumento in parola sia solo quello più elevato secondo la catena gerarchica prevista nell'ordinamento del singolo Ente.

Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche all'interno delle aree</i>				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Capacità culturali e professionali	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	65	25	10	100
Funzionari E.Q.	75	15	10	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della Progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Nel caso di diversi sistemi di valutazione si procederà per equivalenza riconducendo la valutazione esterna a quella prevista dal sistema vigente presso l'Ente.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nella medesima Area (o equivalente secondo i pregressi sistemi di inquadramento), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2/3/4 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera B1).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) / (\text{n. anni di anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}) \times (\text{anni di servizio del candidato}).$$

Le frazioni di tempo superiore a 6 mesi equivalgono ad anno intero.

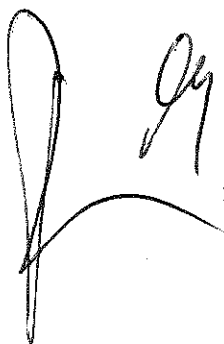
C. Capacità culturali e professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le capacità culturali e professionali vengono come di seguito valutate :

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi fino alle 4 ore, 0,4 per corsi di durata superiore alle 4 ore e inferiore alle 6 ore, 1 per corsi di durata superiore a 6 ore e inferiore a 8 ore, 1,5 per corsi di durata superiore a 8 ore, 3 per corsi con superamento esame finale entro il limite di 4 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi fino alle 4 ore, 0,4 per corsi di durata superiore alle 4 ore e inferiore alle 6 ore, 1 per corsi di durata superiore a 6 ore e inferiore a 8 ore, 1,5 per corsi di durata superiore a 8 ore, 3 per corsi con superamento esame finale entro il limite massimo di 4 punti






Le capacità culturali e le capacità professionali acquisite a seguito di percorsi formativi sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli di studio e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della progressioni economiche all'interno delle aree, **purché attinenti alle attività e funzioni della Provincia;**
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel quinquennio conseguita fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica delle progressioni economiche all'interno delle aree, **purché attinenti alle attività e funzioni della Provincia.**

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come sopra specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza.

Per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale conseguita, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro,).

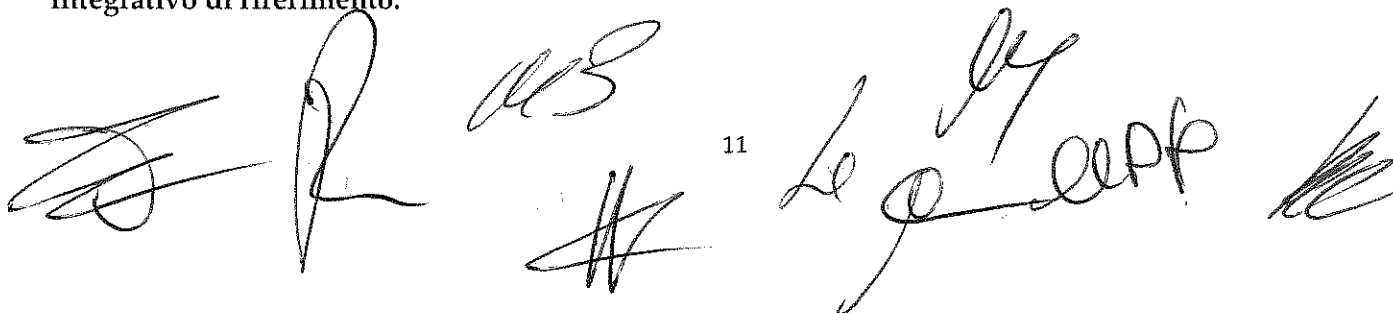
D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito - fatta salva l'applicazione del precedente punto - il punteggio più elevato all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

 11

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale e per ciascun settore in cui si articola l'Ente. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c. maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d. maggior età anagrafica.

CAPO II

Incarichi di Elevata Qualificazione

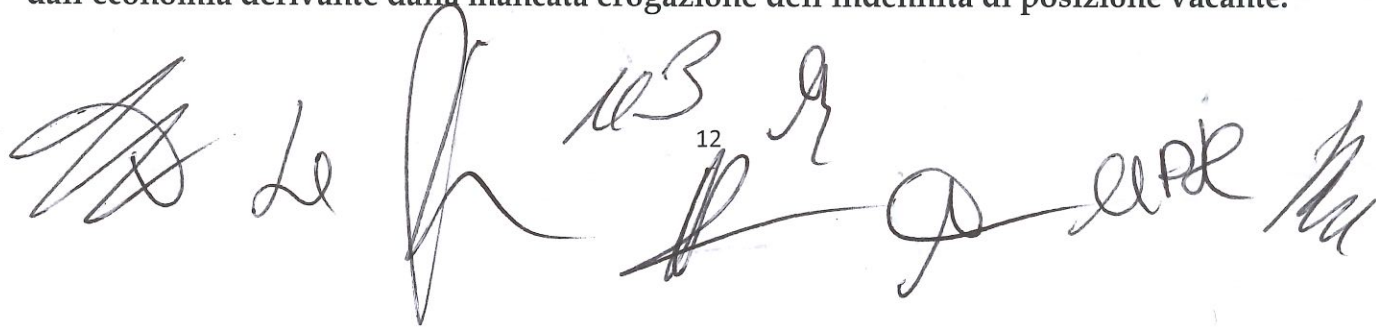
Art. 6

Criteri generali per la della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. u) – art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16-11-2022 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei criteri di cui al vigente "Regolamento" - per la disciplina dell'istituto delle Posizioni Organizzative - adottato con Decreto Presidenziale n. 99/2020 e successivamente modificato con Decreto Presidenziale n. 14 in data 09.03.2021 con il quale si è proceduto ad uniformare la valutazione degli incarichi di posizione organizzativa istituiti e istituendi, approvando i nuovi allegati : 1) Graduazione delle aree delle posizioni organizzative / alte professionalità; 2) Nota metodologica per la valutazione delle posizioni organizzative e alte professionalità;
- c) per gli incarichi "ad interim", previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico *ad interim* vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '12' above it in the center, and several other signatures on the right.

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16-11-2022 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):

- a) La retribuzione di risultato - determinata ai sensi del Regolamento di cui al Decreto Presidenziale n. 99/2020 e s.m.i. - viene corrisposta **sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le E.Q. (Delibera n. 71/2012)**.
- 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) **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%

Art. 6 bis

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

(art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 7

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

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 Area, fino ad un ulteriore 10%.

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

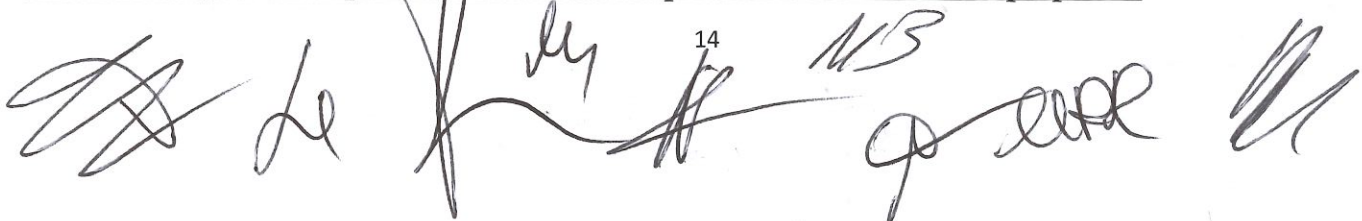
- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza 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 Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

14



Art. 8 Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. k) CCNL)

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 - lett. "k" del CCNL 16-11-2022 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. **La verifica del limite di cui sopra verrà effettuata con riferimento al semestre.**
5. **Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.**

Art. 9 Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)

1. In relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, il Dirigente responsabile di Settore 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 nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
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 o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.
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 16-11-2022 - effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 12.**

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

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL 16-11-2022 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.

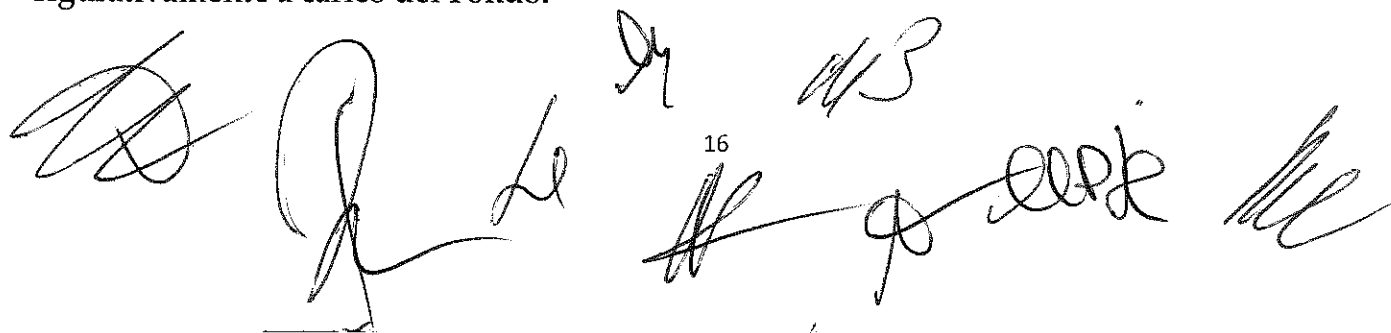
9. Con riferimento all'attivazione dell'orario di lavoro in "turnazione", si stabilisce che anche al personale in detti turni impiegato venga applicato oltre che l'accordo sottoscritto in data 21-04-2009 relativo alla fruizione del servizio di mensa - mediante corresponsione di un ticket sostitutivo,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

10. Ad integrazione di quanto previsto dal comma 8, 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.

11. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d).

12. Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.



16

Art. 10

Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, **la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore**, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell' settore interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

Art. 11

Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) - art. 32 - art. 33 - art. 29 CCNL)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:

a) Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente Responsabile, 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 fino a 250**, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

b) L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, **può essere elevato fino a n. 12 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;
- dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni.

c. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente dirigente responsabile di Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno.

- d. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario.
- e. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.
- f. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - **previamente autorizzate dal competente dirigente responsabile del Settore di appartenenza** - entro il limite massimo del budget annuo assegnato a ciascun dipendente - che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 1.
- g. Il Servizio rilevazione presenze è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.
- h. E' previsto un limite minimo, stabilito in un'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
- i. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
- j. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'AB' in the upper center, and several other signatures and initials along the bottom line, one of which is marked with the number '18'.

Art. 12
Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

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:

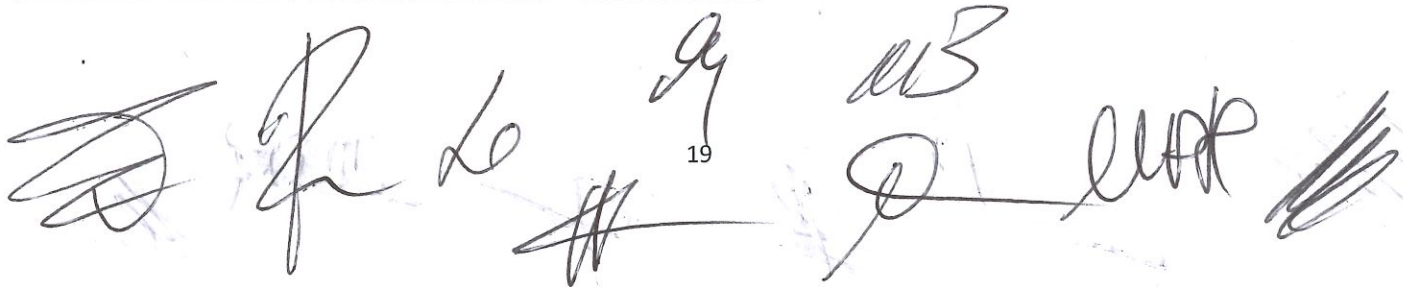
- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
- 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/Responsabili;
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

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

3. L'orario di lavoro vigente è stato determinato con provvedimento n. 990 del 28/12/2018 e conserva efficacia fino a nuova rideterminazione.

19



Art. 13 Orario multiperiodale

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)

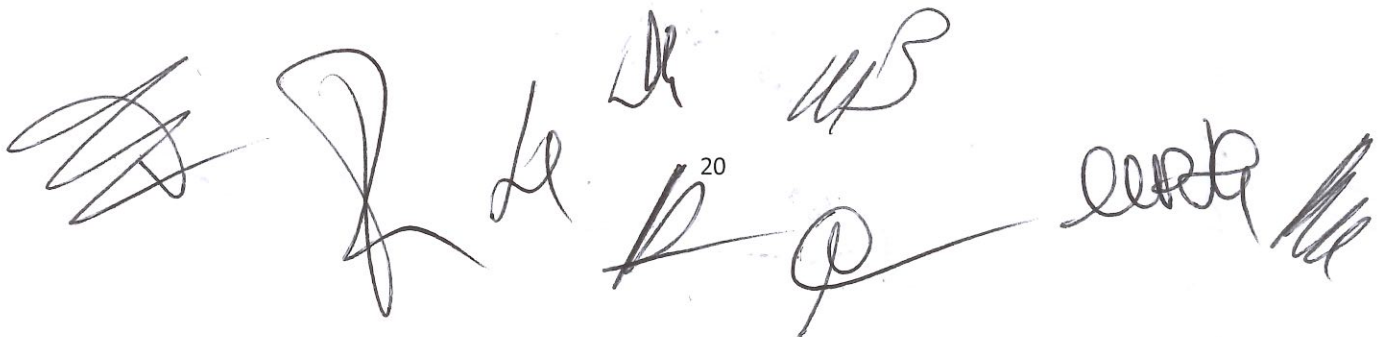
1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, che consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c) del CCNL 16-11-2022 (Orario di lavoro), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario verranno individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
3. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16/11/2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 18 o 20 o 24 settimane.
4. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.
5. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4 - comma 4 - CCNL 16/11/2022.

Art. 14 Servizio mensa e buono pasto

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16-11-2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata di 30 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:

- a) Addetti Area della vigilanza faunistica - venatoria - ambientale.



TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

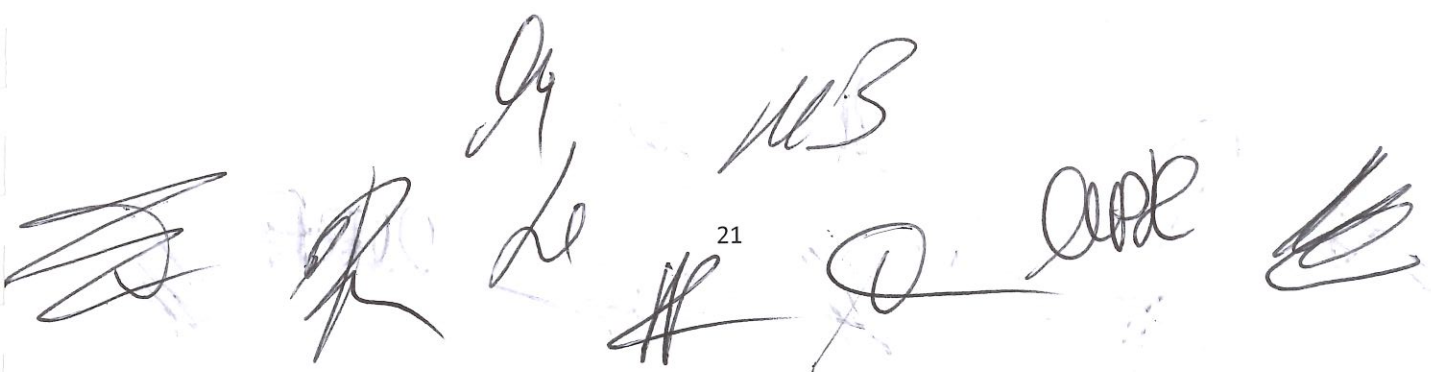
CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 15

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle personale, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività 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 risorse disponibili per ognuno degli anni di validità del presente Contratto , da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, sono determinate annualmente entro il primo quadrimestre.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente - entro tale termine - fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono stanziare - per ognuno degli anni di validità del presente Contratto - sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022
5. 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. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.
6. La determina di costituzione del fondo è di norma preceduta da un Decreto Presidenziale che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo e correlandole agli obiettivi ritenuti rilevanti e significativi.



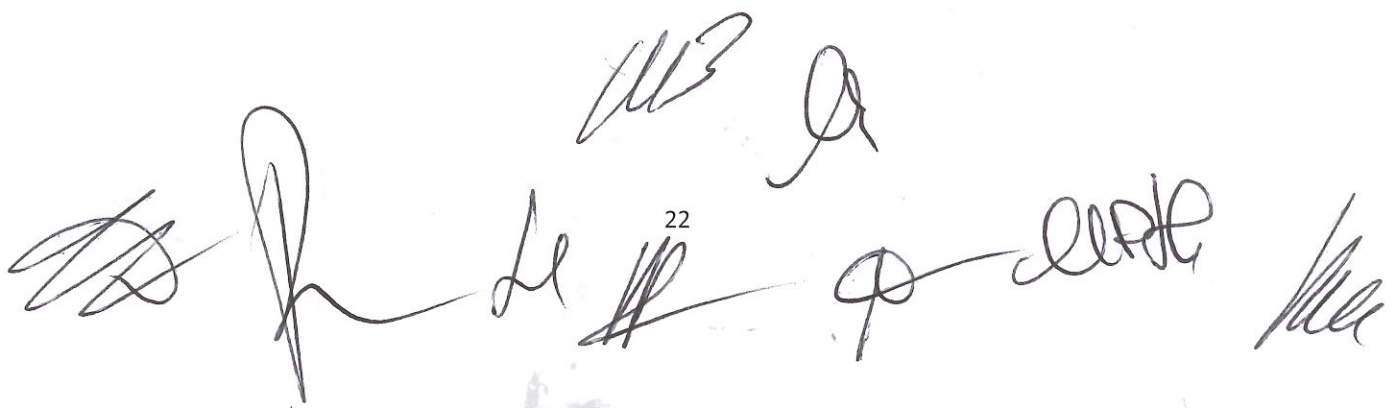
21

Art. 16
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) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
- d) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022 comprensive dell'indennità di funzione di cui all'art. 97 el CCNL 16.11.2022;
- e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- f) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- g) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

22



Art. 17

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)¹⁸

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
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 convergono 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, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dall'Amministrazione verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per il triennio 2023-2025 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, sono ripartite sulla base degli accordi annuali di utilizzazione.

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 18

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL

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. 19

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) - art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate **annualmente alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui infra**, 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 Settore 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 dell'area di inquadramento e secondo i parametri di cui a seguire, ulteriormente rapportati, in caso di part-time, alla percentuale di servizio e alla permanenza in servizio:

AREA	PARAMETRO
Operatori	118
Operatori Esperti	136
Istruttori	148
Funzionari /EQ	172

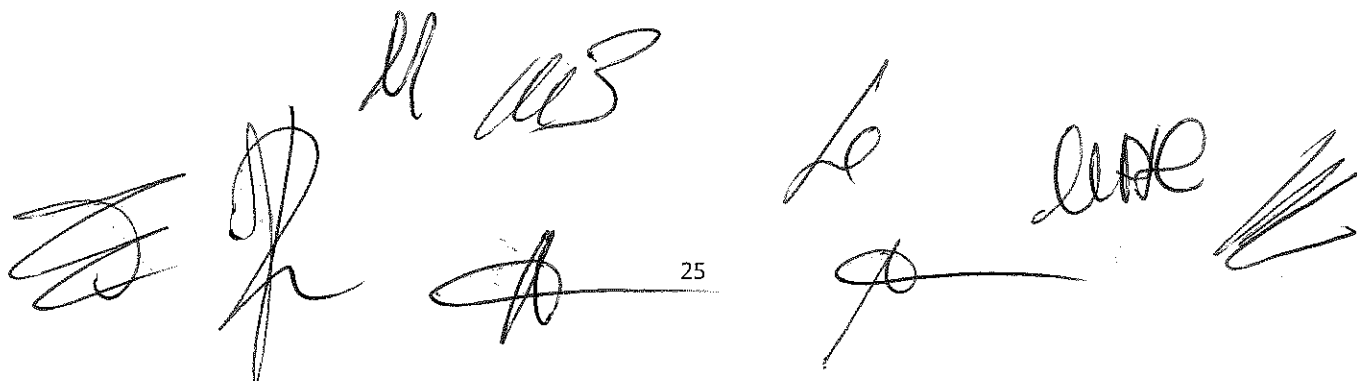
Ai fini di cui sopra non verranno presi in considerazione:

- ⇒ 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.



25

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:

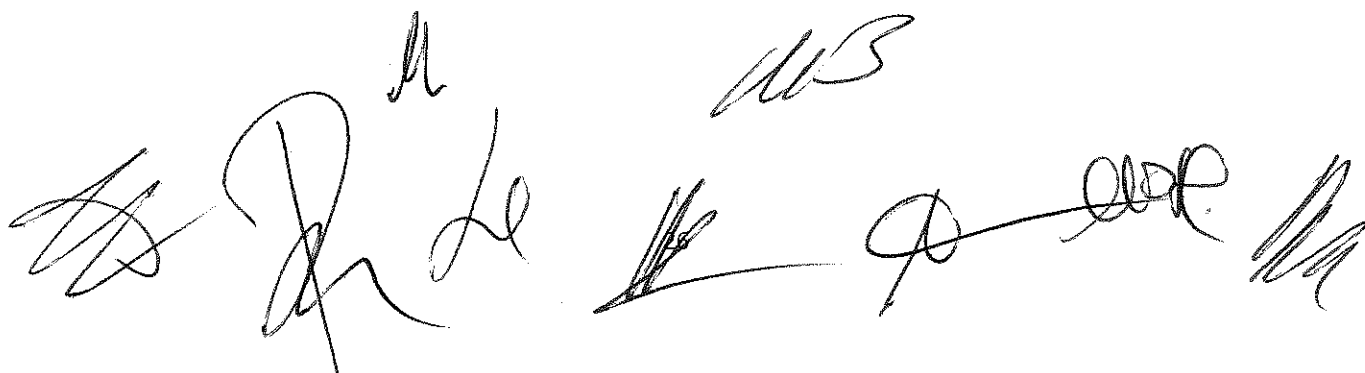
- a) **parametro di area:** nell'ambito del budget assegnato a ciascun settore, la quota verrà ripartita tra il personale in funzione del parametro di area posseduta al momento della valutazione, secondo gli indicatori di cui a seguire:

AREA	PARAMETRO
Operatori	118
Operatori esperti	136
Istruttori	148
Funzionari/EQ	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 soppresse, 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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a set of initials 'MS', and another large, complex signature. The handwriting is cursive and somewhat informal.

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).²

² 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.

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

Scaglioni progressivi	da	a		Percentuale di attribuzione
Fino a		€ 1.000,00		100%
	€ 1.001,00	€ 1.500,00		80%
	€ 1.501,00	€ 2.000,00		60%
	€ 2.001,00	€ 2.500,00		50%
	€ 2.501,00	€ 3.000,00		40%
	€ 3.001,00	€ 4.000,00		30%
Oltre 4.000				10%

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, nonché di ogni altro trattamento accessorio."*

Art. 19 bis
Maggiorazione del premio individuale

Art. 7 - comma 4 - lett. "ae" - art. 81 CCNL

1. Sulla base dei parametri di cui alle lettere a) - b(e c) del comma 5 dell'art. 19 che precede - ai dipendenti che conseguiranno le valutazioni più elevate (superiori a 295/300mi), nell'ambito della performance individuale, sarà attribuita una maggiorazione pari al 30% (trentapercento) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

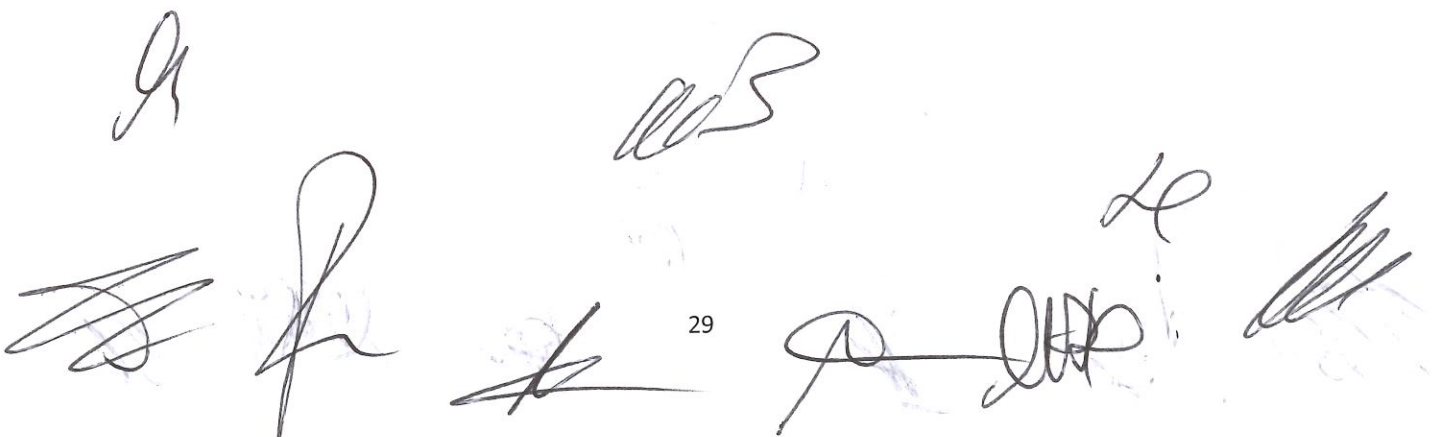
La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 20% del personale che consegue le valutazioni più elevate, con arrotondamento all'unità superiore.

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 antecedente;
- c) **maggiore** anzianità di servizio nell'ente.

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

La disposizione di cui al presente articolo verrà definitiva successivamente.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large 'A' on the left, a stylized 'AS' in the center, and several other illegible signatures on the right. A small number '29' is visible near the center of the bottom row of signatures.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 20

Principi generali

1. Con il presente contratto - **ferme rimanendo le disposizioni di cui all'art. 7 - commi 4 e 5 -** del CCNL 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. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei dirigenti .
4. 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.
5. 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.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
7. 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.
8. **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. 21
Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) 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.

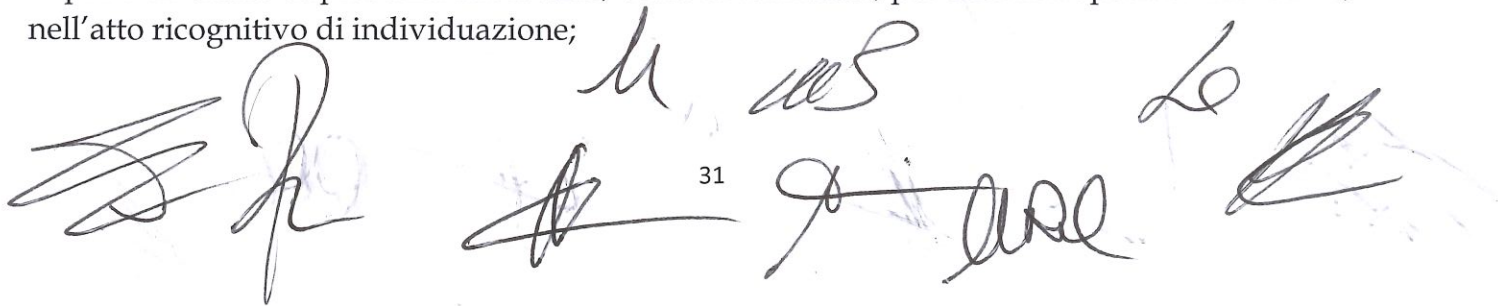
4. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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;



31

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 :**

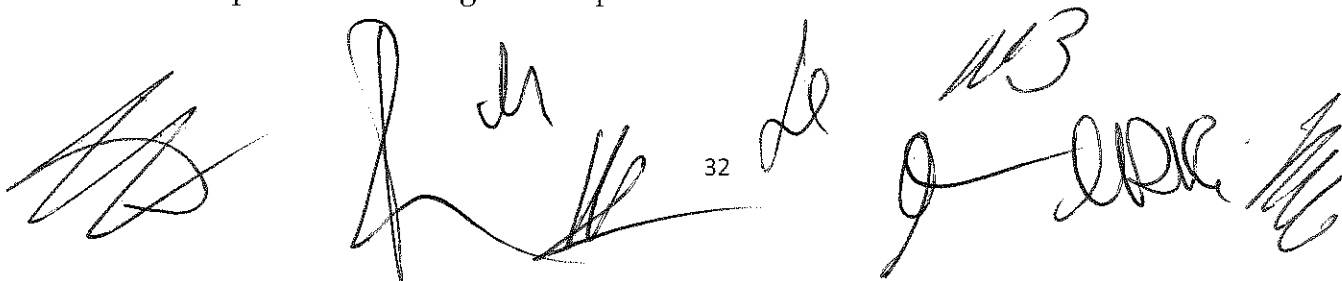
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- 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.

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.



32

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.

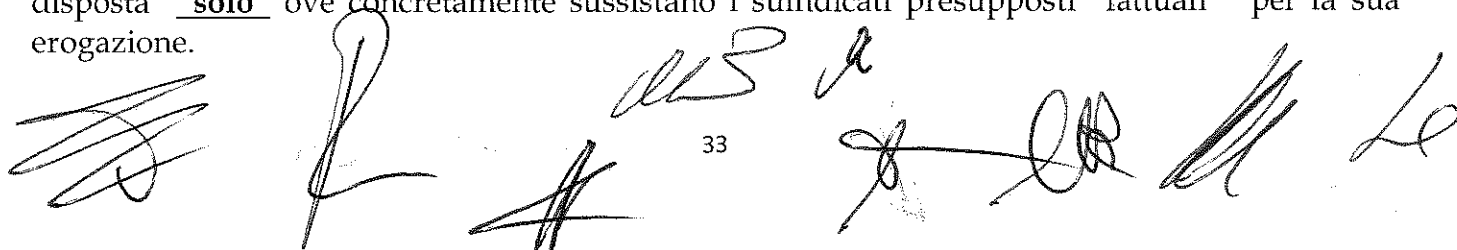
13. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri (Euro 1,00 - Euro 15,00) come segue:

	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 €

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.



Art. 22

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) - art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16-11-2022 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 del Dirigente Responsabile di settore**, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle personale, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati **nell'Area dei Funzionari ed EQ (non titolari di posizione organizzativa)- degli Istruttori e degli Operatori Esperti**;

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 del settore personale, sulla base delle unità di personale interessato, e l'importo delle singole indennità, **che varia da un minimo di € 400,00 ad un massimo di € 3.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i criteri di cui al Regolamento approvato dall'Ente.**

d) **Al dipendente individuato dall'Amministrazione quale Responsabile Servizio Prevenzione Protezione è riconosciuta una indennità annua di € 3.000,00 indipendentemente dall'Area 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

Ai sensi dell'articolo 7 - comma 4 - lettera f) del CCNL 16-11-2022 si confermano i criteri generali di attribuzione di cui al CCI sottoscritto in data 27-12-2021 - con la modificazione della sola graduazione dei compensi e delle famiglie professionali:



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'UB' and 'u' in the center, and a signature on the right. A small number '34' is visible near the center.

REQUISITI, INDICATORI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE SITUAZIONI LAVORATIVE CHE IMPLICANO PARTICOLARE RESPONSABILITA'

ASCRIVIBILI ALL' AREA FUNZIONARI ED E.Q.

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 altre 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;

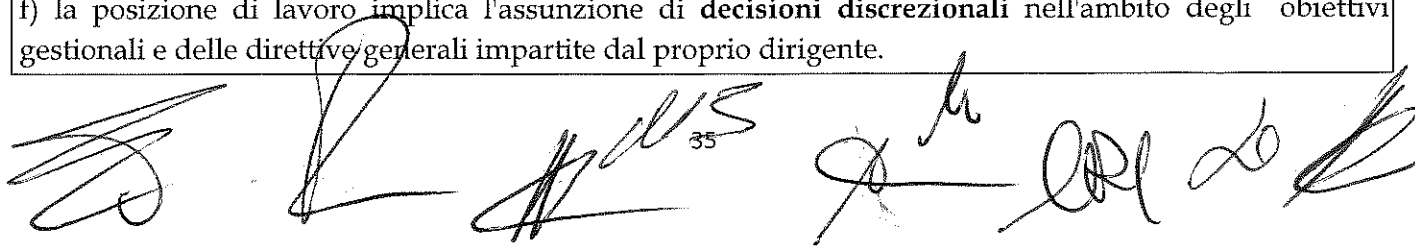
b) **trasversalità** dei processi di elevata specializzazione per i quali è assunta diretta e formale responsabilità; in particolare i processi affidati incidono o condizionano l'esito di altri processi tecnico - amministrativi gestiti da altre unità organizzative dell'ente;

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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a signature that appears to be 'L', then a signature with '35' written below it, and finally a series of initials and a signature on the right side.

REQUISITI, INDICATORI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE SITUAZIONI
LAVORATIVE CHE IMPLICANO PARTICOLARE RESPONSABILITA'

ASCRIVIBILI ALL'AREA ISTRUTTORI

Le posizioni di particolare responsabilità **non occasionali** ascrivibili all'area di riferimento 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 ALL'AREA OPERATORI ESPERTI

Le posizioni di particolare responsabilità non occasionali ascrivibili all'area di riferimento 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 all'area 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);

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 all'area di appartenenza nonché attraverso gli specifici parametri di pesatura di cui a seguire :

AREA FUNZIONARI/EQ

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 = € 0

Da 46 a 55 = € 800

Da 56 a 60 = € 1.000

Da 61 a 70 = € 1.200

Da 71 a 75 = € 1.400

Da 76 a 85 = € 1.600

Da 86 a 90 = € 2.000

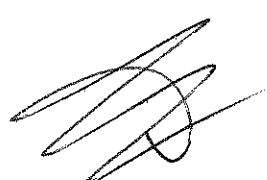
Da 91 a 95 = € 2.500

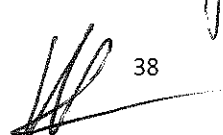
Da 96 a 100 = € 3.000

AREA ISTRUTTORI

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	=	€ 0
Da 31 a 40	=	€ 600
Da 41 a 45	=	€ 800
Da 46 a 50	=	€ 1.000
Da 51 a 58	=	€ 1.200
Da 59 a 65	=	€ 1.600
Da 66 a 70	=	€ 2.000







AREA OPERATORI ESPERTI

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

Da 15 a 25 = € 400

Da 26 a 40 = € 600

Da 41 a 50 = € 1.000

Esemplificazione :

- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed i formatori professionali;
- i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 23

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113 - d.lgs. 50/2016);³
 - b. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - c. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - d. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti, con atto del Dirigente Responsabile del Settore competente.
3. 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.
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
5. Le risorse annuali disponibili verranno quantificate negli allegati agli accordi annuali sull'utilizzazione delle risorse.

³ Nella relazione illustrativa al D.lgs. n. 36/2023 si legge : " Il comma 3 stabilisce che gli incentivi per funzioni tecniche (pari all'80 per cento delle risorse di cui al comma 2) sono erogati direttamente al personale dipendente, senza la confluenza nel fondo per l'incentivazione come previsto dal vigente articolo 113 del d.lgs. 50/2016, attuando una notevole semplificazione sul piano finanziario, burocratico e contabile. Si specifica che: i) l'incentivo è ripartito tra il RUP e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate nell'allegato nonché tra i loro collaboratori; ii) gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. Si rinvia al regolamento della singola amministrazione per la determinazione dei criteri del riparto delle somme, ivi compresa (con una previsione in chiave di incentivo al rispetto di tempi e costi) la riduzione delle risorse a fronte di eventuali incrementi di tempi o costi rispetto a quanto previsto dal progetto esecutivo.



Art. 24

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(art. 7 comma 4 - lett. g) e art 113 del decreto legislativo n. 50/2016)

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.

Esso ha validità sino al 30-06-2023 . (Articolo 229. Del D.lgs. n. 36/2023 : Entrata in vigore. 1. Il codice entra in vigore, con i relativi allegati, il 1° aprile 2023. 2. **Le disposizioni del codice, con i relativi allegati acquistano efficacia il 1° luglio 2023.**)

Da tale data, pertanto, troveranno applicazione le nuove disposizioni di cui al D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 - Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici.

2. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l’opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell’esperienza e della specializzazione necessarie, **una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all’interno dell’Ente.**

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.

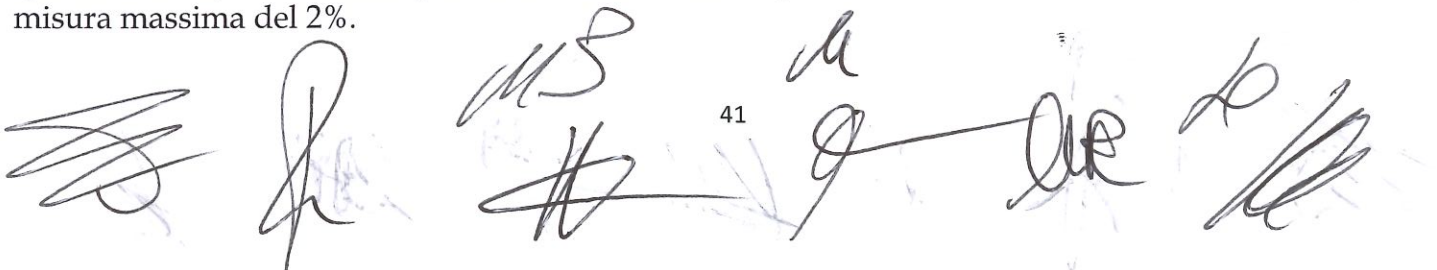
2. La percentuale effettiva del fondo, di cui al comma 1, è calcolata sull’importo posto a base di gara, comprensivo degli oneri della sicurezza, in ogni caso al netto dell’I.V.A. e delle spese tecniche.

3. 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%.

4. 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%.

41



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

6. 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.

7. 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.

8. 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).

9. Per i servizi e/o lavori ove l'attività di alta sorveglianza risulta molto rilevante, secondo il giudizio del Dirigente di concerto con la E.Q., poiché finalizzata alla tutela della sicurezza e della pubblica incolumità, non si applica la riduzione di cui al precedente comma.

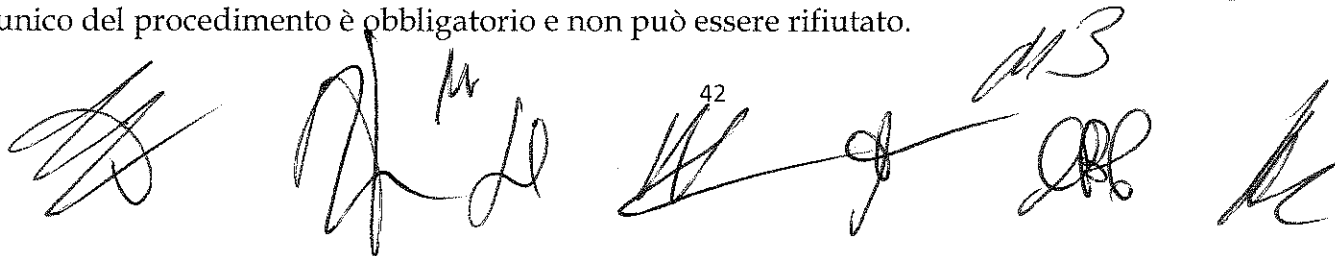
10. L'incentivo sarà calcolato sulle attività effettivamente da svolgersi da parte della struttura interna preposta. Nello specifico, tali attività saranno definite dal Dirigente competente di concerto con il Comitato dei Dirigenti.

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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by initials 'M' and 'L', a signature with the number '42' written above it, a signature with a long horizontal line extending to the right, a signature with the number '13' written above it, and finally a signature on the far right.

2. Gli affidamenti delle restanti attività di che trattasi sono conferiti, sentito il responsabile unico del procedimento, con determinazione del Dirigente del settore preposto, garantendo una opportuna rotazione, e tenendo conto delle professionalità presenti all'interno dell'Amministrazione e delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere.

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 prestabiliti, 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 del settore 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.

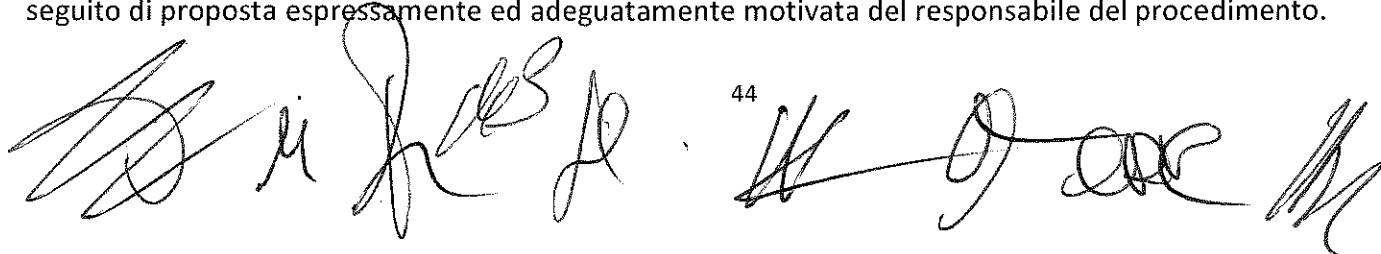
Ripartizione dell'incentivo

1. La ripartizione dell'incentivo è operata dal Dirigente del settore 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. 25

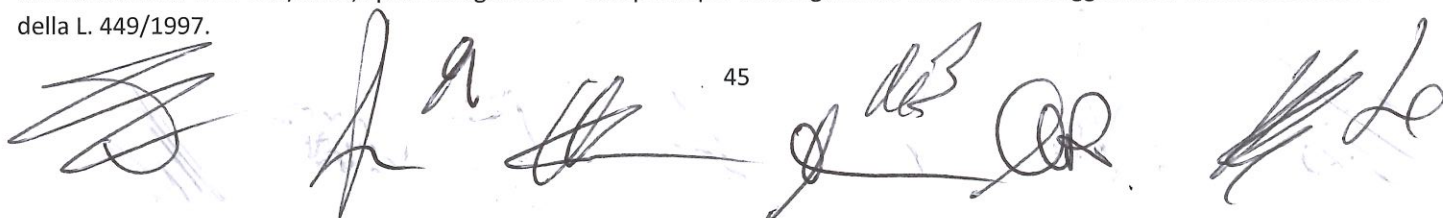
Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(Art. 7 -comma 4 - lett. j)

1) Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16-11-2022 ⁴ e la retribuzione di risultato degli incaricati E.Q., 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 D.lgs 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 modalità 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%	

⁴ : - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016; - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014; - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006; - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018; - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio. - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.



2. Ai fini di cui sopra si terrà conto dei compensi liquidati nel corso dell'esercizio finanziario a cui si riferisce l'erogazione della retribuzione.
3. In applicazione dei parametri correttivi di cui sopra, l'Ufficio pagatore provvederà, al ricorrere delle condizioni sopra esposte, alla contabilizzazione e accantonamento delle economie.
4. Tali economie, unitamente a quelle eventualmente derivanti dalla valutazione individuale, verranno destinate al fondo per la performance individuale.
5. 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 ⁵) l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.
6. 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.
7. **A seguito dell'entrata in vigore (01-07-2023) del comma 3 dell'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023 che stabilisce che gli incentivi per funzioni tecniche (pari all'80 per cento delle risorse di cui al comma 2) siano erogati direttamente al personale dipendente, senza la confluenza nel fondo per l'incentivazione come previsto dal vigente articolo 113 del d.lgs. 50/2016, si conferma - salvo diverse disposizioni imperative - la correlazione di cui al punto 1).**

⁵ 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.

CAPO V

Benefici di natura assistenziale e sociale

Art. 25 bis

Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL)⁶⁷

1. La Provincia considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.
2. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
3. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

⁶ L'art. 51 comma 2 TUIR prevede la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente (e redditi assimilati - cfr. artt. 50 e 52 TUIR) delle somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti, dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute (sia volontariamente che a seguito di contratto, accordo o regolamento aziendale) per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale, interregionale del dipendente e dei familiari a carico. Si intendono, quindi detassati sia gli acquisiti che i rimborsi di abbonamenti al trasporto pubblico sia del dipendente che dei familiari a carico riconosciuti dal datore di lavoro in esecuzione di accordi di contrattazione integrativa. Trovano applicazione i chiarimenti contenuti nella circolare dell'agenzia delle Entrate n. 19 del 2008. Per "abbonamento" si intende un titolo di trasporto che consenta al titolare autorizzato di poter effettuare un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un periodo di tempo specificato. In particolare per servizi di trasporto pubblico locale, regionale o interregionale devono intendersi quelli aventi ad oggetto trasporto di persone, ad accesso generalizzato, resi da enti pubblici ovvero da soggetti privati affidatari del servizio pubblico sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni da parte di soggetti pubblici, rientra in tale categoria qualsiasi servizio di trasporto pubblico, a prescindere dal mezzo di trasporto utilizzato, che operi in modo continuativo o periodico con itinerari, orari, frequenze e tariffe prestabilite.

⁷ DECRETO-LEGGE 4 maggio 2023 n. 48 - Art. 40 - Misure fiscali per il welfare aziendale -

1. Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti. 2. Resta ferma l'applicazione dell'articolo 51, comma 3, del citato testo unico delle imposte sui redditi, in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni indicate nel comma 1. 3. Il limite di cui al comma 1 si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli. 4. Agli oneri derivanti dal presente articolo, valutati in 142,2 milioni di euro per l'anno 2023 e 12,4 milioni di euro per l'anno 2024, si provvede ai sensi dell'articolo 44.

CAPO VI

Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI - sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 26

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità 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.
 - 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 personale. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato **nel 20 % degli addetti** al servizio vigilanza.
 - 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 dagli enti;
 - d) **L'importo delle singole indennità fino a un massimo di € 3.000,00 viene determinata in funzione dell'applicazione dell'apposito Regolamento approvato dall'Ente.**
3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua possa essere erogata mensilmente o anche nell'anno successivo, entro le date stabilite dagli accordi annuali e frazionata, in relazione proporzionale ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi) e alla percentuale di lavoro.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
 - 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 integrazioni³⁶;
 - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;
5. **L'indennità non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

TITOLO VI

Disposizioni Finali

Art. 27

Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, 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 videoterminali.

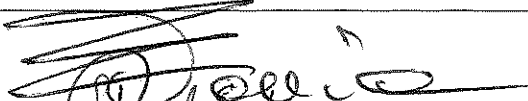
c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

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.

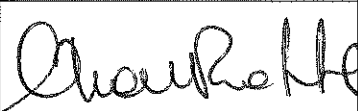
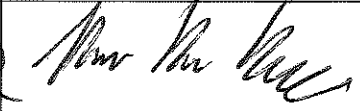
f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress 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, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

La delegazione trattante di Parte Pubblica, ai sensi del Decreto Presidenziale n. 79 in data 02-12-2022, composta dai signori :

PAVIA Fausto	Presidente Segretario Generale	
VANTAGGIATO Piero Gaetano	Dirigente	
ACERBO Marco	Dirigente	

della Provincia di Vercelli

la R.S.U. composta dai Sigg.:

MANTOVANI Rachele	BURRONE Mario Piero	CASALE Nadia
		

componenti della RSU,

la delegazione sindacale territoriale composta dai Sigg.:

BALOCCO Pier Paolo	GAVINELLI Mauro	LUNGO Carmine
		

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