

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente
dell'Ente Provincia di Varese per gli anni 2023– 2024 – 2025**

Il giorno 29.12.2023 dicembre 2023, presso la sede della Provincia di Varese ha avuto luogo l'incontro tra la Provincia di Varese, la R.S.U. e le sottoindicate Organizzazioni Sindacali, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo 2023– 2024 – 2025 - Personale delle categorie e parte economica 2023.

RSU	OO.SS	PROVINCIA
☒ BERENGAN BRUNO	☐ FP CGIL (Gabriella Sierchio)	☒ Dott. Claudio LOCATELLI
☐ CANGEMI EMANUELE	☐ CISL FP (Nunzio Praticò)	☒ Arch. Maurizio FEDERICI
☒ CICCIO SERGIO	☐ UIL FPL (Lorenzo Raia)	☐ Dott. Rodolfo DI GILIO
☒ COLOGNESE GIANLUCA	☐ CSA REG. AUT. LOC. (Roberto Brunelli)	☒ Ing. Gabriele OLIVARI
☐ ESPOSITO ENRICO MARIA		☒ Dott. Raffaele BUONONATO
☒ ESPOSITO JACOPO		
☐ LENZI ANTONIO		
☐ MAZZA ANTONELLO		
☒ PEPE RACHELE		
☒ SACCHI VALENTINA		
☒ VARANI ROBERTA		
☐ ZAMBON CRISTINA		

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023– 2024 – 2025 parte normativa - Personale delle categorie e parte economica 2023

Richiamate:

- Deliberazione Presidenziale n. 3 del 20/1/2021;
- Determinazione Dirigenziale n. 1690 del 22/08/2023;
- Deliberazione Presidenziale n. 127 del 16/10/2023;
- Deliberazione Presidenziale n. 171 del 20/12/2023.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Ente Provincia di Varese ivi compresi gli istituti contrattuali previsti dalla normativa vigente, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha durata triennale salvo che:
 - a. per la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. per la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa decorrenza prevista del presente contratto relativa a specifici istituti normativi ed economici indicati. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e/o la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata e/o PEC almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo decentrato.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

5. Le Parti si riservano di riaprire una nuova sessione di trattativa qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II **RELAZIONI SINDACALI**

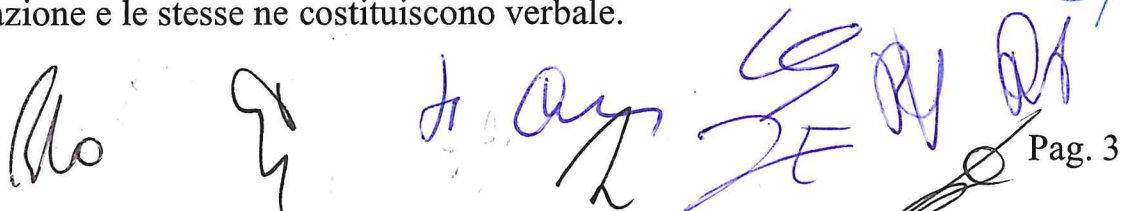
Art. 3 **Sistema delle Relazioni Sindacali**

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto delle proprie prerogative ed obblighi.
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt. 4 (Informazione), 5 (Confronto), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), che integrano in ogni loro parte il presente CCDI per quanto espressamente previsto.
4. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCDI.
5. Le riunioni nell'ambito del sistema di relazioni sindacali vengono di norma svolte nell'orario di servizio e il personale dipendente che partecipa in qualità di soggetto sindacale individuato ai sensi dell'art. 4 del presente CCDI è considerato in servizio a tutti gli effetti.
6. Fermo restando i tempi e le modalità previste dal sistema delle relazioni sindacali di cui al CCNL sopra citato (art. 8 del CCNL "Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure"), la seduta per la trattativa viene attivata previa convocazione scritta inviata da parte dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali dell'Amministrazione/Ufficio preposto, tramite posta elettronica e di norma con un preavviso di almeno 10 giorni di calendario.

L'ordine del giorno viene riportato nella convocazione; gli eventuali documenti relativi ai punti in discussione saranno forniti alle Parti, in un tempo congruo, di norma entro 5 giorni di calendario, prima della data stabilita per la seduta per permettere l'esame preliminare degli stessi.

Le riunioni della Delegazione Trattante Sindacale sono registrate a cura dell'Amministrazione e le stesse ne costituiscono verbale.

Pag. 3



7. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le Relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
- a) la **Partecipazione**, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola in:
- *Informazione*
 - *Confronto*
- b) la **Contrattazione integrativa**.
8. Non essendo prevista l'istituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione le materie ad esso demandate diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle procedure ivi previste.

Art. 4 Soggetti Sindacali

1. I soggetti sindacali titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali dell'art. 3 del presente CCDI, sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.
2. Ai medesimi soggetti viene inoltre assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.

Art. 5 Interpretazione Autentica

- Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CCDI, ai sensi dell'articolo 3 comma 5 del CCNL le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
- La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
- Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
- L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti.

- L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

TITOLO III STANZIAMENTO E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6

Le Risorse Decentrate

1. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale così come prevista dal sistema delle relazioni sindacali, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa documentale ai soggetti sindacali di cui all'art. 4 sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL e comunque entro tre mesi dall'inizio dell'esercizio finanziario.
2. Le risorse decentrate sono determinate annualmente nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali (art.79 CCNL).
3. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli articoli 80 e seguenti del CCNL.
4. Al fine di valorizzare la crescita professionale dei dipendenti le parti si impegnano ad impiegare tutti gli strumenti previsti dal vigente CCNL che disciplina gli istituti contrattuali correlabili all'incentivazione del personale.
5. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 c. 3 lett c) CCNL 21/5/2018 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali nazionali e decentrate vigenti in materia.

Art.7

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. Prima dell'approvazione degli atti annuali di programmazione, e comunque non oltre il mese di aprile dell'anno di riferimento, l'Amministrazione incontrerà la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CCDI per illustrare le strategie dell'Ente e gli obiettivi che intende assegnare con le modalità indicate dall'art. 5 del CCNL in materia di Confronto.
3. Tra gli elementi che dovranno essere oggetto di confronto saranno individuati i criteri di definizione, pesatura, verifica da adottarsi sia per la corrispondenza della performance

di Ente/ Struttura che per quella individuale tenendo conto anche del grado di coinvolgimento del lavoratore nel raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura medesima. Nella medesima riunione vengono verificati a consuntivo gli esiti delle valutazioni conseguite nel precedente esercizio in ambito collettivo e individuale nel rispetto della privacy, al fine di adottare gli opportuni accorgimenti tesi al raggiungimento degli obiettivi indicati al comma 1.

4. Il sistema di valutazione adottato dovrà comunque rendere prevalente la misurazione di fattori correlati ad indici di oggettività rispetto alla prestazione attesa, in relazione alle competenze proprie di ciascun lavoratore. A tale scopo, all'inizio della fase valutativa il personale viene reso edotto dei compiti e obiettivi a lui assegnati mediante forme di comunicazioni tale da assicurare allo stesso la piena conoscibilità dell'atto.

5. Tra gli indicatori delle prestazioni attese potrà essere ricompresa l'attività formativa certificata sulla base dei piani di formazione adottati dall'Ente, in riferimento a quanto previsto dall'art.5. c3 lett. i) del CCNL.

6. Il sistema dovrà comunque assicurare che, qualora si verificano discostamenti significativi, rispetto alla prestazione attesa, il dirigente convochi tempestivamente la persona interessata affinché la stessa possa adottare gli opportuni correttivi proposti dal dirigente. In tale contesto il lavoratore può essere assistito da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un RSU. A conclusione del periodo di valutazione la scheda individuale utilizzata per la corresponsione del premio viene consegnata al lavoratore con analoghe procedure previste al comma 4. In caso di discordanza tra la valutazione conseguita e l'aspettativa del lavoratore interessato e su richiesta motivata, lo stesso può, entro 15 gg dall'avvenuta conoscenza, ricorrere secondo le modalità stabilite all'interno dell'Ente al fine di prevenire l'insorgere di contenziosi.

7. Al sistema di performance disciplinato dal presente articolo è destinata una quota annuale delle risorse stabili o variabili da destinarsi alla valorizzazione degli obiettivi gestionali previsti nella sezione performance del PIAO.

8. In relazione al riconoscimento economico degli istituti legati al salario accessorio, con particolare ma non esclusivo riferimento alla performance del personale, le parti concordano che, nelle more della definizione delle nuove modalità in sede di contrattazione decentrata, si applica quanto previsto con Deliberazione presidenziale n. 140 del 07.10.2020 ad oggetto: "APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI DI ENTE, DI GRUPPO ED INDIVIDUALI - PERSONALE DELLE CATEGORIE".

9. Nel valutare l'apporto partecipativo ai sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sono equiparate al servizio le assenze derivanti da:

a) *infortunio sul lavoro*;

b) *assenza per ricovero ospedaliero, nei limiti di 90 giorni l'anno*;

- c) *assenza per terapie salvavita;*
- d) *congedo obbligatorio facoltativo di maternità e/o paternità;*
- e) *congedo parentale al 100%;*
- f) *permessi di cui alla L. 104/1992;*
- g) *permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52 e per donatori di sangue di cui all'art. 1 legge 13 luglio 1967 n.584 e s.m.i.;*
- h) *assenze per attività di volontariato di cui all'art. 39 del d.lgs. 2 gennaio 2018 n. 1 codice della protezione civile;*
- i) *permessi di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica;*
- j) *permessi, distacchi ed aspettative sindacali.*

10. In ogni caso i premi incentivanti disciplinati dal presente articolo sono corrisposti di norma entro 3 mesi dalla data di validazione della relazione sulla performance (previamente approvata con deliberazione presidenziale) e comunque non oltre il mese di ottobre dell'anno successivo a quello di valutazione, al personale avente diritto. Eventuali discostamenti dovranno essere giustificati e comunicati tempestivamente alle OO.SS e RSU.

11. Le schede di valutazione individuale relative al sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente ai sensi del presente articolo, sono da intendersi applicabili anche per il riconoscimento delle progressioni economiche interne alle Aree (art.14 CCNL cd "differenziali stipendiali"), per le procedure comparative per le progressioni fra Aree (art.15 CCNL), nonché per ogni ulteriore beneficio in termini di carriera, in cui la legge o il contratto collettivo faccia riferimento.

12. Le schede di valutazione vengono inserite nel Fascicolo personale istituito ai sensi dell'art. 27 del CCNL.

Art. 8

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita ai sensi dell'art. 81 del CCNL la maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. Il premio aggiuntivo è riconosciuto in ogni area ad un numero massimo pari al 4% dei dipendenti (art. 81 comma 3 del CCNL) che hanno ricevuto le valutazioni più alte, con arrotondamento all'unità inferiore ed un minimo di una unità.

3. Al personale di cui al comma 2 è riconosciuta una maggiorazione nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati alla Performance Individuale.

4. In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità:

- a) il minor numero di volte in cui è stata riconosciuta tale tipologia di premio negli anni precedenti;
- b) la migliore valutazione sui comportamenti organizzativi in ognuno dei tre anni precedenti a quello di assegnazione del premio partendo da quella più recente;
- c) il più giovane anagraficamente

Art. 9

Criteri di ripartizione delle risorse correlate ai “servizi conto terzi” (art. 67 c. 3 lett a) CCNL 21/5/2018)

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l'Amministrazione può stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; eroga prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza. Le risorse derivanti da tali istituti sono annualmente destinabili al salario accessorio del personale non dirigente ad incremento della parte variabile dei fondi (risorse ex art. 67 c. 3 lett a) CCNL21/5/2018), secondo le percentuali definite con provvedimento.
2. Tali risorse sono destinate interamente al personale dipendente coinvolto nella gestione del servizio.
3. La rendicontazione delle risorse disponibili correlate ai servizi offerti e del personale interessato, sarà a cura di ciascuna Direzione/Ufficio coinvolta/o che, a consuntivo, unitamente alla rendicontazione economica destinata alla Direzione Risorse Finanziarie/Servizio Finanziario/Ufficio Ragioneria, comunicherà alla Direzione Risorse Umane/Servizio Personale/Ufficio Personale il personale coinvolto in ogni iniziativa ed il relativo grado di apporto, applicando criteri del sistema di valutazione. In ogni caso, l'importo massimo destinabile a ciascun dipendente non potrà essere superiore a 2000,00 Euro su base annua.
4. Qualora si generino economie legate al rispetto del tetto sopra richiamato, le stesse saranno destinate al finanziamento della produttività generale.
5. Del ruolo di coordinamento ricoperto dalle Elevate Qualificazioni si tiene conto, sulla base di criteri stabiliti nel sistema di valutazione, per la quantificazione dell'indennità di risultato.



TITOLO IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART.10

Incarichi di Elevate Qualificazioni

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21;
2. Preso atto che alla data della sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale sussistono gli incarichi ex Posizione Organizzativa, tali incarichi risultano confermati fino alla prevista scadenza, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, nel caso in cui non sia intervenuto apposito atto di revoca. Le parti stabiliscono che gli incarichi per le elevate qualificazioni entreranno in vigore a far data dal 01/01/2024. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono disciplinati dal Regolamento di Ente vigente nonché dalle normative vigenti in materia.

Art.11

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e di risultato e assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
2. L'importo definito è comprensivo della retribuzione di posizione e risultato così come definito dalla Determinazione di Costituzione del Fondo per l'anno di riferimento.
3. L'ammontare destinato alla retribuzione di risultato è almeno pari al 15% del valore complessivo così come specificato al comma 2.
4. Sulla base dei principi adottati dal sistema permanente di valutazione per ciascun dipendente incaricato di E.Q. la retribuzione di risultato è suddivisa secondo il sistema vigente di misurazione della performance.
5. Sono applicati anche alla retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni i processi di conoscenza, verifica legati agli obiettivi e di distribuzione del premio stabiliti per il resto del personale. Nel caso di affidamento o cessazione dell'incarico in corso d'anno, il premio erogato sarà riproporzionato al periodo di copertura dell'incarico.

6. Nel caso di conferimenti di incarico “ad interim”, il valore della retribuzione di posizione ad interim è definito secondo il vigente regolamento di conferimento degli incarichi EQ. Quest’ulteriore importo di cui all’art. 17 comma 5 del CCNL è liquidato con gli stessi criteri indicati ai punti precedenti per la retribuzione di risultato.
7. Nella eventualità di conferimento di un incarico ad interim lo stesso potrà essere conferito per un massimo di tre mesi.

TITOLO V

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

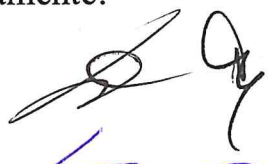
Art.12

Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;
2. L’adozione del nuovo sistema di classificazione del personale avrà l’obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 13 Classificazione

1. Con riferimento agli assetti organizzativi dell’Ente individuati al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi in previsione dell’entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione le parti, riunite in apposita delegazione trattante, individueranno secondo l’art. 5 comma 3 lettera c) del CCNL 2019/2021, i nuovi profili professionali per il personale dell’Ente.
2. I nuovi profili, una volta individuati, sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all’Allegato A del CCNL 2019-21, come modificato e integrato in sede di confronto.
3. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree, si veda la Determinazione dirigenziale n. 629 del 30/03/2023 ad oggetto: “*Riclassificazione del personale in esecuzione del CCNL comparto funzioni locali - triennio 2019/2021 - sottoscritto in data 16-11-2022*”, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;



• Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

4. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

5. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

6. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019-21.

Art. 14 **Progressioni tra le Aree**

1. Dal 01 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, si veda la Determinazione dirigenziale n. 629 del 30/03/2023 ad oggetto: *"Riclassificazione del personale in esecuzione del CCNL comparto funzioni locali - triennio 2019/2021 - sottoscritto in data 16-11-2022"*.

2. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree, se contrattata, potrà avvenire con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-21.

Secondo quanto previsto dall'art. 4 (Confronto) del CCNL 2019-2021 i criteri per le procedure valutative per soli titoli di cui al precedente comma 2 sono fissate sulla base di apposito Regolamento successivo al confronto.

Art. 15 **Progressioni economiche all'interno delle Aree**

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 Comma 1 bis del D.Lgs.n.165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL.

3. I differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna AREA sono previsti dall'art. 78 del CCNL, ivi inclusi i differenziali maggiorati destinati ove previsti.

4. L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigore del precedente sistema di classificazione;
- b) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL.

5. La procedura per il conferimento si determina nel seguente modo:

L'Amministrazione a conclusione dell'accordo di ripartizione delle risorse di cui all'art. 7 del CCNL che prevede il finanziamento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali disciplinati dal presente articolo, indice, tramite pubblicazione sul sito istituzionale della Provincia di Varese, ovvero invio a mezzo di posta elettronica sulla casella del dipendente, la procedura selettiva in cui, oltre ai pre-requisiti indicati al comma 4 del presente articolo, verranno indicati i seguenti fattori di valutazione:

- a) La media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite.
- b) L'esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art.1 del CCNL nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 1 punto per ogni mese di anzianità di servizio maturata dall'ultima progressione economica effettuata in eccesso rispetto ai 3 anni minimi richiesti; con un massimo da stabilire nell'avviso.
- c) Capacità culturali, professionali e percorsi formativi desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici e privati, conseguiti successivamente alla data

di decorrenza dell'ultima progressione economica;
di cui:

- 12 % ai titoli culturali di cui:

- 4 punti per diplomi di laurea vecchio ordinamento;
- 3 punti per lauree specialistiche;
- 2 punti per laurea triennale;
- 1 punto per master (cumulabile con i diplomi di laurea)
- 1 punto per diploma;
- 1 punto per attestati di qualifica professionale;

- 3 % ai titoli professionali di cui ...

- 1 punto per ogni corso ufficialmente tenuto quale docente nella pubblica amministrazione;

Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati sono così ponderati:

- Criterio a): peso non inferiore al 45%
- Criterio b): peso non superiore al 40%
- Criterio c): peso non superiore al 15%

In assenza del criterio n° 3 la pesatura del criterio n° 1 è portata al 60%.

d) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di:

- 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 1% calcolato sul totale del punteggio della valutazione dell'ultimo anno.
- 7 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2% calcolato sul totale del punteggio della valutazione dell'ultimo anno.
- 8 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% calcolato sul totale del punteggio della valutazione dell'ultimo anno.

e) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono i seguenti, da applicarsi gerarchicamente nell'ordine in cui sono elencati:

I. minor numero di progressioni economiche effettuate;

- II. migliore valutazione nell'ultimo anno.
- III. maggiore anzianità presso l'ente;
- IV. maggiore età anagrafica;

6. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b). fatto salvo quanto riportato nel successivo comma 11.

7. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.

8. L'Amministrazione acquisisce i dati relativi ai fattori valutativi direttamente dal Fascicolo Personale del dipendente di cui all'art. 27 del CCNL, inerenti il punto 1), 2) e relativamente al punto 3) il dipendente può anche chiedere di inserire ulteriori aggiornamenti valutabili sulla base di quanto espressamente previsto dal presente articolo, al fine di rendere più puntuale la valutazione in itinere. Gli atti acquisiti e considerati vengono inseriti definitivamente nel Fascicolo Personale. Nel corso della fase istruttoria al dipendente dev'essere consentita la piena conoscibilità degli atti acquisiti dal Dirigente per la valutazione in essere.

9. Per il personale comandato o distaccato l'ente acquisirà le valutazioni e le informazioni necessarie ai fini dei criteri previsti dal presente articolo.

10. Per il personale in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL 14/9/2000), in assenza di una propria valutazione, sarà impiegato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.

11. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

12. La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.

13. Entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza di tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo, gli interessati possono presentare all'ufficio appositamente indicato in calce alla graduatoria osservazioni o documentazione integrativa utile alla valutazione della propria posizione. Nei successivi 15 giorni viene resa pubblica, con le stesse modalità della provvisoria, la graduatoria definitiva.

14. Gli interessati possono proporre ricorso entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria definitiva, con le modalità previste nell'avviso di indizione della procedura. Al fine di valutare gli eventuali ricorsi, viene istituita una Commissione di garanzia costituita dagli apicali dell'Ente e presieduta dal Segretario Generale dell'Ente Provincia

di Varese, che convoca l'interessato entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso, decidendo nello stesso termine in merito.

15. Il "differenziale stipendiale" ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro il secondo mese successivo alla conclusione della procedura.

TITOLO VI ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 16 Orario di lavoro

tipo	Descrizione	Impegnativa Settimanale	Impegnativa Giornaliera	Sino al 31.12.2023			Dal 01.01.2024		
				Entrata attuale	Uscita attuale	Uscita in flessibilità attuale	Entrata	Uscita	Uscita in flessibilità
1	A	36	6 h. (3 giorni)	8,15 – 8,45	13,15	dalle 13,00	8,00 – 9,15	13,00	dalle 12,45
			9 h. (2 giorni)	8,15 – 8,45	17,45	dalle 17,30	8,00 – 9,15	17,30	dalle 17,15
2	B	36	7 h. 45'	8,15 – 8,45	17,00	dalle 17,00	8,00 – 9,15	16,15	dalle 16,15
			5 h.	8,15 – 8,45	13,15	dalle 12,30	8,00 – 9,15	13,00	dalle 12,30
3	55,5 PT mattino	20 h.	4 h.	8,15 – 8,45	12,15	dalle 12,00	8,00 – 9,15	12,00	dalle 11,45
4	55,5 PT pomeriggio	20 h.	4 h.	13,45 – 14,15	17,45	dalle 17,30	-----	-----	-----
5	75 PT mattino	27 h.	5 h. 24'	8,15 – 8,45	13,39	dalle 13,30	8,00 – 9,15	13,24	dalle 13,15
6	75 PT pomeriggio	27 h.	5 h. 24'	13,45 – 14,15	19,09	dalle 18,30	-----	-----	-----
7	83,3 PT mattino	30	6 h.	8,15 – 8,45	14,15	dalle 13,30	8,00 – 9,15	14,00	dalle 13,15
8	90 PT mattino senza rientro	32 h. 25'	6 h 29'	8,15 – 8,45	14,44	dalle 14,15	8,00 – 9,15	14,29	dalle 14,00
9	90 PT mattino con n. 1 rientro settimanale	32 h. 24'	6 h. (lun-ven)	8,15 – 8,45	14,15	dalle 12,30	8,00 – 9,15	14,00	dalle 12,15
			2 h. 24' (1 rientro al pomeriggio)	13,00 – 14,30	17,09	dalle 16,00	8,00 – 9,15	16,54	dalle 15,45

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate così come segue:

4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:

a) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;

b) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;

c) orario multiperiodale: 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.

5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche e ad un giorno di riposo settimanale che deve essere obbligatoriamente di ventiquattro ore a cui si aggiungono le undici ore di riposo giornaliero, secondo quanto prevede l'art. 9 del D.Lgs. n° 66/2003

Art. 17 Turnazioni

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, l'Ente può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. La programmazione delle attività turnanti viene effettuata di norma su base mensile ed è portata a conoscenza del personale interessato almeno 15 gg prima dell'inizio del periodo programmato.

2. L'indennità che consegue allo svolgimento dell'attività in turni (i cui valori sono stabiliti all'art. 30 comma 5 del CCNL) spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.

3. Ai sensi dell'art. 30 comma 3 del CCNL, 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.
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può

essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.

5. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari 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.

È inoltre escluso dall'effettuazione dei turni notturni il seguente personale:

- le lavoratrici madri di un figlio di età inferiore a tre anni o, alternativamente, i padri conviventi con le stesse.
 - la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.
 - i lavoratori che abbiano «a proprio carico» una persona con disabilità riconosciuta «in stato di handicap» ai sensi della Legge n.104/1992, art 3, comma 2) e 3).
6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021.

Art. 18

Orario di lavoro flessibile

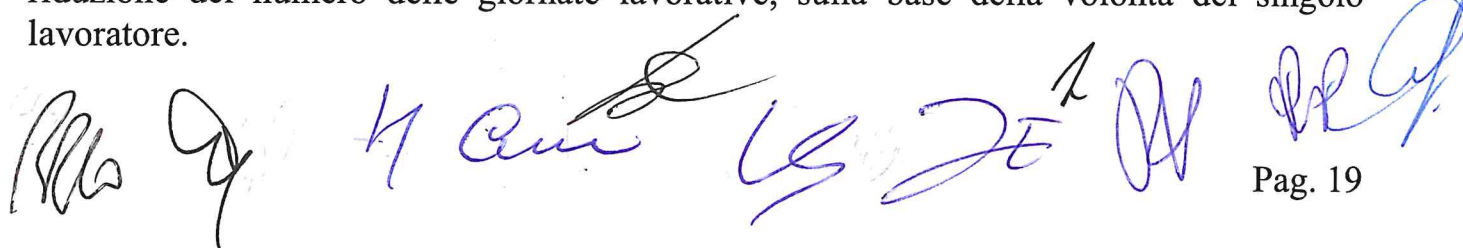
Si rinvia al documento verbale della riunione ristretta del tavolo sulla flessibilità sottoscritto in data 12.12.2023 e allegato al presente CCDI.

Art. 19

Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane (indicativamente da inizio dicembre a fine febbraio dell'anno successivo), salvo deroga e per esigenze specifiche, le stesse potrebbero stendersi fino ad un massimo di 17 (settimane).

2. 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, sulla base della volontà del singolo lavoratore.



Art.20

Riduzione dell'orario

cassato non sussiste la casistica se si dovesse presentare la necessità si ridiscuterà in sede di trattante qualora dovesse rendersi necessario.

Art. 21

Rapporto di lavoro a tempo parziale

Cassato – il riferimento per disciplinare il rapporto di lavoro a tempo parziale è il ccnl vigente e per eventuali variazioni saranno oggetto di trattante sindacale

Art. 22

Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di marzo, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle eventualmente destinate alla Banca delle ore ove istituita. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa, che a scelta del dipendente avviene sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione.

In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d)

Per le seguenti e debitamente motivate esigenze eccezionali:

- mantenimento della percorribilità delle strade in sicurezza e per garantire la fruibilità degli edifici istituzionali e scolastici a fronte di eventi climatici particolarmente avversi;

- per protezione civile: calamità naturali di origine naturale o derivanti dall'attività dell'uomo;
- ittico venatorio: controllo ai danni agricoltura, recupero fauna ferita, sinistri con la fauna, monitoraggio peste suina africana

riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) viene elevato a 230 (*max 250 ore annue, vedi art. 5 d.lgs. 66/2003*), fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 CCNL 2019/2021.

5. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 23 Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - a) personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992 o che sia esso stesso portatori di handicap ;
 - c) personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 (specificare normativa);
 - d) personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.



3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Art.24

Servizio mensa e buono pasto sostitutivo

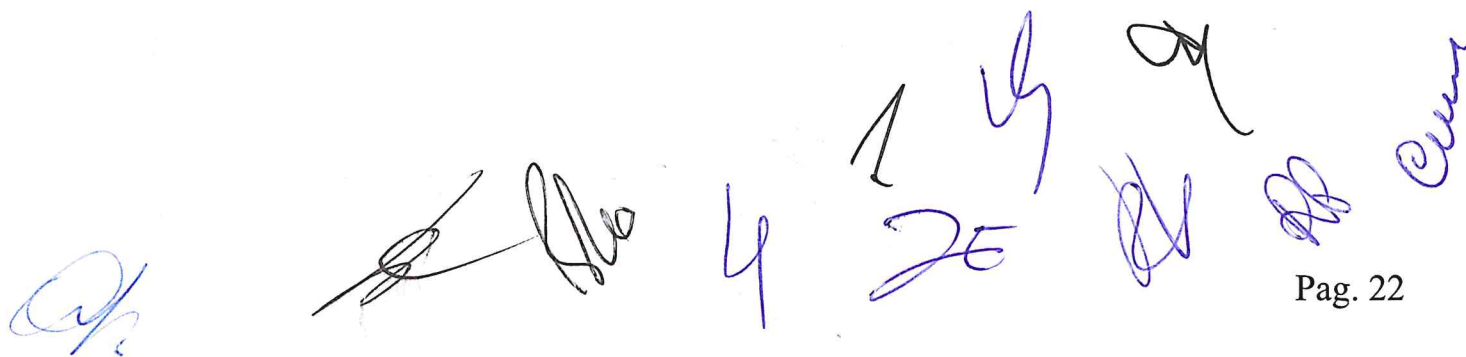
1. Il buono pasto matura per tutto il personale che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35 comma 2 del CCNL 2019/2021, sia chiamato a svolgere la propria prestazione al mattino con prosecuzione al pomeriggio, al pomeriggio con prosecuzione alla sera o alla sera con prosecuzione alla notte con una pausa non inferiore a 30 minuti.
La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.
Il pasto va consumato fuori dall'orario di lavoro.
2. In attuazione del disposto di cui all'art. 35, comma 10 del CCNL 2019/2021 il personale impegnato nelle attività di protezione civile, di polizia ittico-venatoria, di servizi di staff, e nelle squadre operative di reperibilità può usufruire di una pausa a inizio o fine turno per garantire il regolare svolgimento dei servizi.
3. Resta esclusa, in ogni caso, la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.
4. Il valore del buono pasto è fissato a € 7.

Per le modalità di maturazione si rimanda al CCNL vigente, fatti salvi eventuali accordi di maggior favore stipulati in relazione alle specificità dell'Ente sulla base di esigenze di volta in volta individuate.

Art. 25

Banca delle ore

1. La banca delle ore, di cui all'art. 33 del CCNL 2019/2021, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello nel quale le prestazioni sono state effettuate, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Le parti si riservano di istituire la banca delle ore.



Art. 26
Festività infrasettimanali

1. È riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in turno 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) del CCNL; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

[Handwritten signatures in blue ink]

TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 27

Principi e criteri generali per il sistema indennitario

1. L'art. 80 comma 2 del CCNL prevede che le risorse del Fondo risorse decentrate rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dello stesso Contratto, sono destinate, fra gli altri, ai seguenti utilizzi, argomento del presente Titolo:
 - a) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.70-bis del CCNL 21.05.2018, come integrato dall'art.84-bis del CCNL;
 - b) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - c) Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL;
 - d) Indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
 - e) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett.f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000.
2. Il presente CCDI definisce le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori, individuati fra quelli indicati al comma 1, in quanto applicabili nell'Ente.
3. Le indennità stabilite al presente titolo:
 - a) Sono erogate per lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti;
 - b) spettano al personale a tempo determinato e indeterminato, sono commisurate al periodo di effettivo esercizio delle mansioni assegnate e sono proporzionalmente ridotte, salvo quanto specificatamente previsto dalle singole discipline, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - c) sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, funzioni ed attività svolte;
 - d) cessano di essere corrisposte qualora il lavoratore non sia più adibito alle funzioni individuate con l'atto di cui al successivo comma 5 o in caso di trasferimento ad altra Area/Settore/Ufficio o a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini la sospensione della retribuzione fondamentale;
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi. Nei casi di cumulo degli stessi, deve corrispondere una fattispecie o una causale diversa.
5. In sede di prima applicazione, in base ai criteri previsti nel presente CCDI ed entro

30 giorni dalla sua sottoscrizione, ciascun Dirigente della struttura organizzativa apicale, nei limiti di budget calcolati secondo la disciplina stabilita di seguito per ciascuna specifica tipologia d'indennità, effettua una ricognizione delle attività svolte nella propria struttura e, per ciascun lavoratore, sulla base dei contenuti previsti dal presente CCDI, indica con provvedimento formale e motivato l'elenco dei dipendenti titolari delle singole indennità.

6. Qualora, per ciascuna indennità, il budget complessivo disponibile dovesse risultare incapiante, verrà convocata senza ritardo la Delegazione Trattante, al fine di individuare le possibili soluzioni.
7. I provvedimenti di cui ai commi 5 e 6 sono comunicati senza ritardo e, comunque, nei successivi 10 giorni, ai lavoratori interessati ed ai servizi di gestione del personale che, entro i successivi 30 giorni, forniscono alle OO.SS. ed alla R.S.U. un prospetto dettagliato, in forma anonima, delle indennità riconosciute ed i relativi costi aggregati a livello di struttura e di indennità.
8. Gli eventuali arretrati saranno erogati entro 30 giorni dal ricevimento dei provvedimenti da parte dei servizi di gestione del personale.

Art. 28

Indennità condizioni di lavoro

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. 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.
4. Tutti gli importi delle indennità si intendono per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza vanno opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.
5. Tutte le disposizioni relative alle indennità si applicano dal 1° gennaio 2024. Solo per l'anno 2023, le indennità verranno erogate sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto decentrato: quindi, in sede di prima attuazione verranno sostanzialmente confermate l'impostazione, i presupposti e gli importi vigenti.

[Handwritten signatures in blue ink]

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione delle presenti disposizioni potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance.

L'Ente corrisponde una 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.

La tipologia delle indennità condizioni di lavoro:

1. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di 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 analoghe 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 analoghe 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.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

2. **I fattori rilevanti di rischio** sono rilevabili dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendale, a titolo esemplificativo:

- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc.), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- 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 avversi; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analoghe mansioni.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

3. **L'indennità di maneggio valori** spetta ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante o altro) 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.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Quantificazione della misura dell'indennità – disposizioni comuni

L'indennità "condizioni di lavoro" è commisurata come segue, quale esito dell'applicazione della tabella di cui all'allegato A.

	Condizione di lavoro	Importo giornaliero
a	personale esposto a rischio	€ 1,67
b	personale con funzioni di agente contabile	€ 1,67
c	personale esposto a disagio	€ 1,67
c1	personale esposto a disagio per l'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità	€ 10,00
d	Per il personale di Protezione Civile impiegato prevalentemente nella giornata in servizi esterni	€ 2,50

1. Il responsabile dell'Area di appartenenza del dipendente individua preventivamente il personale avente diritto all'indennità e attesta periodicamente lo svolgimento di attività sopraindicate nel rispetto dei limiti previsti nell'utilizzo del fondo salario decentrato.

2. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto l'importo complessivo non può comunque eccedere l'importo massimo previsto di € 10,00.

3. Qualora dovesse risultare che spetta al personale una somma superiore rispetto all'importo previsto, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 29

Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risultino titolari di un incarico di EQ. L'importo di detta indennità è stabilito sulla base delle indicazioni contenute nell'art. 84, comma 1, del CCNL 2019/2021 ed i relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.
2. Si rinvia all'art. 84, comma 1, del CCNL 2019/2021 per l'individuazione dei compiti e delle responsabilità oggetto di remunerazione ai sensi del presente articolo.
3. Il responsabile della struttura apicale conferisce gli incarichi o comunque effettua specifica ricognizione, se già conferiti per i particolari compiti da svolgere dai lavoratori della propria struttura non titolari di incarico di EQ.
4. Gli ulteriori incarichi, oltre a quelli di responsabile di servizio/ufficio, sono determinati dal responsabile della struttura apicale sulla base di una analisi valutativa della struttura organizzativa della propria area, dell'articolazione delle attività e dei compiti da svolgere dall'incaricato anche in rapporto ai programmi ed agli obiettivi dell'Amministrazione comunale
5. L'indennità disciplinata dal presente articolo viene erogata al personale in possesso dei seguenti requisiti e per i seguenti importi:
 - A. Personale appartenente all'area dei funzionari non incaricato di EQ
 - a1) Responsabile di servizio/settore/ufficio: in presenza di titolare di incarico di EQ direttamente sovraordinato € 500,00; in assenza di titolare di incarico di EQ direttamente sovraordinato € 1.000,00;
 - a2) Responsabile di procedimenti amministrativi che comportano attività di studio, analisi, redazione di atti non standardizzati di particolare rilevanza e responsabilità: € 1.000,00;
 - a3) Responsabile di funzioni di particolare impegno che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati: € 2.000,00;
 - a4) Responsabile di significativi adempimenti obbligatori per l'Ente a carattere ciclico e ripetitivo, che comportano il rispetto di termini perentori, con lo svolgimento di attività a carattere specialistico: € 3.000,00.

Le indennità di cui alle lettere a2) a3) e a4) sono cumulabili con quella di cui alla lettera

a1). Qualora in capo allo stesso responsabile di servizio/ufficio concorra più di una indennità ulteriore, viene però erogata soltanto quella di importo superiore, maggiorata, rispetto all'importo base, del 50%, e comunque fino al massimo dell'importo stabilito dal CCNL.

Per i dipendenti non responsabili di servizio/ufficio, qualora concorra più di una indennità di cui alle lettere a2) a3) e a4) viene erogata soltanto quella di importo superiore.

B. Personale appartenente all'area degli operatori, degli operatori esperti o degli istruttori

b1) Responsabile della gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali: € 1.000,00;

b2) Responsabile del coordinamento o supervisione di personale o di uffici, che operano in autonomia e composti da un numero significativo di addetti di varia tipologia:
€ 2.000,00;

b3) Responsabile di procedimenti amministrativi di particolare rilevanza, in relazione alla categoria di appartenenza (solo per area degli istruttori): € 3.000,00.

In relazione alle indennità di cui alle lettere b1) b2) e b3), qualora in capo allo stesso dipendente ne concorra più di una, viene erogata soltanto quella di importo superiore, e comunque fino al massimo dell'importo stabilito dal CCNL.

6. 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.

7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

Inoltre, l'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.

9. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e

prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza mensile successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.

11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

12. Le indennità devono essere commisurate al budget disponibile e saranno ridotte con principi e automatismi a seconda della capienza del budget stesso, pertanto qualora l'ammontare totale risulti superiore a detta capienza gli importi delle singole indennità verranno conseguentemente ridotti.

Art. 30 **Reperibilità**

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, potrà essere elevato a decorrere dall'adozione di una specifica regolamentazione di revisione della disciplina della reperibilità che sarà oggetto di confronto tra le parti.

L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

2. L'importo dell'indennità di reperibilità è individuato nell'ammontare massimo contrattuale previsto dall'art. 24 del CCNL 2016-2018.

3. L'indennità non compete ai titolari di Elevata Qualificazione ancorché formalmente inserite nei turni di reperibilità.

Art. 31 **Compenso a favore del personale incaricato di docenza**

1. Le Parti, nel convenire che la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia

dell'attività delle amministrazioni, intendono avvalersi della facoltà, prevista all'art. 55 comma 8 del CCNL, di individuare, all'interno del proprio organico, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.

2. A fini di cui al comma precedente, l'Amministrazione si impegna a dare avvio alla mappatura delle competenze del personale in servizio che, alla luce dei titoli posseduti e della professionalità ed esperienza maturate, può essere impiegato a tale scopo esclusivamente su base volontaria.

3. Al personale utilizzato in attività di docenza è riconosciuto specifico compenso, con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022.

Tenuto conto che qualora se ne verificasse l'opportunità in riferimento alle annualità a partire dal 2024, l'importo relativo al compenso premiale verrà definito in sede di contrattazione economica annuale.

4. I piani di formazione definiscono la durata dei singoli percorsi di formazione nonché le relative metodologie, tenuto conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 (Formazione lavoro da remoto) CCNL 16.11.2022 relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.

5. Dopo l'approvazione dei piani di formazione è attivata apposita procedura interna per l'individuazione del personale da utilizzarsi in attività di docenza così articolata:

- a) pubblicazione interna di manifestazione di interesse;
- b) valutazione delle competenze, a cura del dirigente preposto alle politiche del personale, sulla base del curriculum vitae allegato alla domanda di partecipazione da parte dei candidati;
- c) attribuzione di incarico di docenza.

6. Il compenso è decurtato del 30% nel caso in cui i livelli di soddisfazione rilevati fossero inferiori all'80%.

Art. 32

Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett.f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 30% e massimo 150 Euro del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 33

Compensi derivanti da norme di legge

1. Tenuto conto dei principi previsti dall'art.2 comma 3 del D. Lgvo n°165/2001, in cui si prevede che "l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi", le leggi speciali che prevedono compensi e incentivi al personale per attività da rendere nell'ambito dell'attività ordinaria o straordinaria, se non diversamente disciplinati dalla norma, sono oggetto di confronto e contrattazione per i criteri legati alle modalità di corresponsione dei suddetti emolumenti (rif D.Lgs n. 36/2023, art. 45 e allegato I.10).

2. L' Ente adotta specifici regolamenti o laddove consentito determinazioni dirigenziali, successivamente al confronto e alla contrattazione che diventano parte integrante del presente CCI. In particolare, si fa riferimento a:

- *Regolamento incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma.*
- *Regolamento dei compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7)*
- *Disciplina per i compensi Istat*
- *Disciplina per il riconoscimento di somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011*
- *Disciplina per i compensi legati al processo tributario D.L. 437/96.*
- *Regolamento per le ore di servizio aggiuntive della Polizia Locale necessarie per assistere iniziative di carattere privato individuate dall'art.22 del D.L. n°50/2017.*
- *Disciplina dei proventi contravvenzionali di cui all'art.208 Cds per la Polizia Locale, che comporti l'attivazione di progetti di potenziamento e valorizzazione dei servizi di polizia stradale e sicurezza urbana, ivi comprese le attività didattiche da svolgersi all'interno delle scuole di ogni ordine e grado.*
- *Regolamenti o disciplina attuativa per ogni altra disposizione legislativa di natura comunitaria, nazionale o regionale che rinvia alla contrattazione collettiva che riconosca forme di incentivazione al personale.*

3. I dirigenti preposti all'applicazione dei suddetti regolamenti o discipline, assicurano, compatibilmente con il buon andamento degli uffici e servizi loro assegnati, pari opportunità di partecipazione al personale loro assegnato, tenendo conto delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dai regolamenti di cui al precedente comma.

4. Il personale interessato dalle incentivazioni tecniche o di avvocatura subisce una decurtazione parziale all'erogazione della performance organizzativa e individuale sulla base degli incentivi effettivamente erogati nell'anno oggetto della valutazione della performance, come si evince dalle seguenti tabelle:

Incentivi per Avvocatura	Abbattimento Performance
Fino a 5.000 euro	0
Da più di 5.000 a 10.000 euro	25,00%
Da più di 10.000 euro	50,00%

Incentivi per funzioni tecniche	Abbattimento Performance
Fino a 3.000 euro	5,00%
Da più di 3.000 a 5.000 euro	10,00%
Da più di 5.000 a 7.000 euro	15,00%
Oltre i 7.000 euro	20,00%

TITOLO VIII

IL LAVORO A DISTANZA

Articolo 34

Nuova modalità organizzativa del lavoro

il riferimento per disciplinare la nuova modalità organizzativa del lavoro agile e del lavoro da remoto sarà costituito dai rispettivi regolamenti vigenti nell'ente.

Articolo 35

Trattamento economico

Qualora fosse necessario i relativi regolamenti dovranno essere allineati al presente articolo

1. Il trattamento economico spettante al personale che svolge attività in modalità a distanza è il seguente:

a) Lavoro Agile

Sono ricompresi tutti gli istituti economici previsti dal CCNL e CCDI, in particolare le indennità di specifiche responsabilità e l'incarico di Elevata Qualificazione se conferito. Fanno eccezione quelli per cui si rende indispensabile la presenza. Sono pertanto escluse indennità riconducibili alle condizioni di lavoro, al turno, allo straordinario o similari.

Il sistema premiale definisce in una apposita sezione, sia per la performance

organizzativa legata alla struttura e sia per la performance individuale, gli elementi di valutazione compatibili con la modalità della prestazione da rendere.

b) Lavoro da remoto

Sono ricompresi tutti gli istituti economici previsti dal CCNL e CCI, in particolare le indennità di specifiche responsabilità e l'incarico di Elevata Qualificazione se conferito. Sono ricomprese anche le indennità riconducibili alle condizioni di lavoro, al turno, allo straordinario o similari.

Al sussistere delle medesime condizioni di lavoro del personale in presenza, anche il buono pasto.

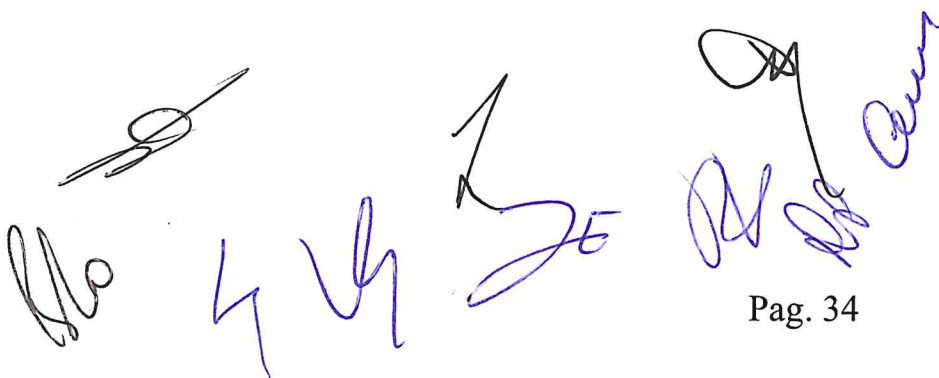
Il sistema premiale adottato dall'Ente, definisce in una apposita sezione, sia per la performance organizzativa legata alla struttura e sia per la performance individuale, appositi indicatori ponderati quali elementi di valutazione compatibili con la modalità della prestazione da rendere da remoto.

Art. 36

Formazione lavoro agile e lavoro da remoto

Qualora fosse necessario i relativi regolamenti dovranno essere allineati al presente articolo

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile e da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e agli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto. Inoltre, per il lavoro agile va perseguito l'obiettivo di formare il personale sulle materie relative a salute e sicurezza.



TITOLO IX LE SEZIONI CONTRATTUALI

SEZIONE DELLA POLIZIA ITTICO VENATORIA

Art. 37

Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

Ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019/2021 le disposizioni previste nella presente sezione si applicano al personale della Polizia Ittico Venatoria ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

Art. 38

Indennità di funzione

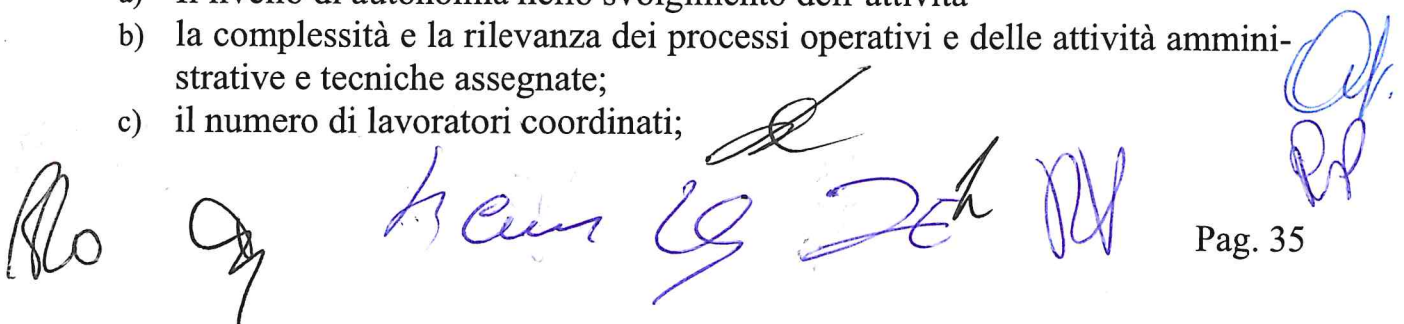
1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

Il valore economico di questa indennità sarà disciplinato come indicato nell'art. 29 comma 5 di questo contratto decentrato.

3. L'individuazione del personale cui attribuire l'indennità di funzione avviene sulla base del documento organizzativo della Polizia ittico Venatoria definito dal responsabile del Servizio. Il documento disciplina l'organizzazione tenendo conto della complessità organizzativa crescente in relazione al grado rivestito e che può, per l'Area degli Istruttori, comportare un ruolo di coordinamento e/o particolari capacità professionali con margini di autonomia lavorativa. Tale complessità, per l'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni già addetti al coordinamento e controllo, si sviluppa su ulteriori competenze specialistiche proprie dell'Area, con responsabilità di risultato, in relazione all'incarico da svolgere e del personale assegnato, ivi incluso il ruolo apicale di Responsabile.

4. Il valore dell'indennità riconosciuta risulta pertanto correlata ai seguenti fattori:

- a) Il livello di autonomia nello svolgimento dell'attività
- b) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;
- c) il numero di lavoratori coordinati;



- d) il maggior grado rivestito;
5. L'indennità viene attribuita dal Responsabile del Servizio, con apposito provvedimento, nei limiti delle disponibilità del budget assegnato. Detti incarichi, di natura annuale, devono di norma essere formalizzati entro il mese di gennaio di ogni anno.
 6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
 7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
 8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
 9. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
 10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
 11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
 12. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art. 39

Riconoscimento del differenziale stipendiale maggiorato

1. Per il personale della Area degli Istruttori, che ai sensi dell'art. 32, venga riconosciuta la funzione di coordinamento di operatori della medesima Area, viene riconosciuto il differenziale stipendiale di cui all'art.14 del CCNL con l'incremento di € 350,00 come previsto dall'art.96 del CCNL.

Art. 40

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art.100 del CCNL, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno per la quota prevalente dell'orario di lavoro e compensa interamente

i rischi e disagi connessi all'espletamento dell'attività in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta al personale che nella giornata venga destinato a svolgere prevalentemente la sua attività ordinaria in servizi esterni di polizia ittica, venatoria, stradale, amministrativa e di rappresentanza. La misura dell'indennità è identificata nel valore di 5,25 €/giorno.

(In considerazione che l'art.100 comma 1 del CCNL ha previsto l'aumento dell'indennità servizio esterno, portandola da 10 a 15 €/giorno (+50%) e che il valore dell'indennità attuale riconosciuta al personale della Polizia Ittica Venatoria è di 3,50 €/giorno la stessa viene proporzionalmente aumentata del 50% portandola a 5,25 €/giorno)

4. Al personale che nella giornata venga destinato a svolgere un intervento urgente e indifferibile "su chiamata" atto a fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità è riconosciuta l'indennità, identificata nel valore di 15,00 €/giorno.

(In analogia con quanto già approvato per la protezione civile art. 16 CCDI 2018-2020 e confermato per il nuovo contratto decentrato, è stato previsto anche per la Polizia Ittica Venatoria il servizio urgente su chiamata. L'importo di 15,00 €/giorno è stato calcolato riparametrando, con i criteri sopra specificati, i 10,00 €/giorno previsti per la protezione civile dall' art. 16 CCDI 2018-2020).

5. L'indennità di cui al comma 4 è riconosciuta nei seguenti casi:

attività esterna non routinaria, soggetta normalmente ad imprevisti, per la quale viene richiesta ai dipendenti una autonoma e immediata adozione di decisioni operative per interventi:

- **immediati su sinistri con ungulati rimasti in loco; se vivi, comprensivi di cattura o abbattimento e di trasporto;**
- **per la presenza di ungulati e/o carnivori vivi e/o feriti in ambiente urbano, comprensivi di cattura o abbattimento e di trasporto;**
- **su ungulati feriti in ambito extraurbano, comprensivi di cattura o abbattimento e di trasporto;**
- **di recupero di cinghiali morti (causa emergenza peste suina africana).**

6. Il responsabile del servizio attesta periodicamente lo svolgimento delle attività sopra indicate nel rispetto dei limiti previsti per l'utilizzo del fondo risorse decentrate.

7. In caso di cumulo delle due attività (ordinari commi 1,3 e urgente comma 4) l'importo complessivo non può comunque eccedere l'importo massimo giornaliero previsto di €15,00.

8. Qualora dovesse risultare che spetta al personale una somma superiore rispetto all'importo previsto, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità e, in caso di incapacienza, dalle somme destinate al Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL.

Rlo

4. Am

DE

DE

DE

DE

SEZIONE DEGLI ORDINI E ALBI PROFESSIONALI

Art. 45

Personale iscritto ad ordini o albi professionali

1. Le Parti individuano all'interno dell'Ente i seguenti profili professionali che richiedono, per i compiti espletati in seno all'ente, l'iscrizione ad un ordine, albo professionale o speciale ovvero ad abilitazioni professionali disciplinate da specifiche disposizioni legislative.

Area Funzionari e E.Q.:

Profilo AVVOCATO (indicare ordine, albo o abilitazione...)

2. Al personale di cui al precedente comma vengono riconosciuti, in fase di attribuzione, i differenziali stipendiali incrementati di € 150,00 per gli Istruttori e di € 200,00 per il personale dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni.

3. Si applicano altresì le ulteriori disposizioni previste dalla speciale Sezione istituita nel CCNL.

4. Nel caso che le attività di cui al presente articolo siano necessarie e possono essere espletate nell'esclusivo interesse dell'Ente, la relativa tassa d'iscrizione o qualunque onere derivante dal mantenimento presso l'albo o ordine interessato, saranno a totale carico dell'Ente.

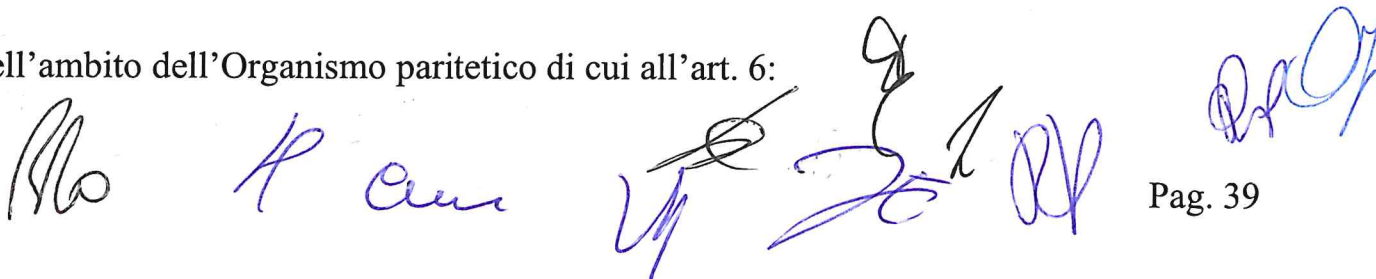
TITOLO X

FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE

Art. 46

Destinatari e processi della formazione

1. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire entro il mese di marzo le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale.
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione compreso il pasto.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. In sede di organismo paritetico, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;
8. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
9. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6:

A series of handwritten signatures in blue ink, likely representing the signatories of the document. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

- a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
- c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

10. Nell'ambito del piano di formazione, sono individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

11. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari almeno al 1% (*indicare un valore maggiore o uguale a uno*) del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art.47

Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL, le parti si incontrano alla presenza degli RLS e dei rappresentanti del CUG, almeno una volta all'anno per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

2. In occasione di tali incontri, l'amministrazione fornirà i dati relativi a:

- Infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- Iniziative formative organizzate e grado di partecipazione;
- Esiti delle indagini sul benessere organizzativo (con cadenza almeno annuale).

3. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

5. L'amministrazione si impegna a fornire copia, al lavoratore che ne faccia richiesta, del documento di valutazione dei rischi per la parte relativa ai rischi cui è soggetto, nonché ad informarlo sulle misure di prevenzione studiate per la riduzione del rischio.

6. Per ogni altra competenza inerente alla salute, la sicurezza e il benessere organizzativo le Parti riconoscono la centralità dei soggetti istituzionali, quali gli RLS e il CUG per le materie che la legge loro espressamente riserva.

Art.48

Welfare Integrativo

APERTURA VERSO EVENTUALI PROPOSTE DI WELFARE PRESENTATE NELLE PROSSIME SEDUTE DALLE OO.SS.

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.

2. Sono destinati al finanziamento di iniziative di welfare aziendale nell'ambito delle misure richiamate dall'art. 82 del CCNL quota parte delle risorse del fondo di cui all'art. 79, nonché, nella misura stabilita in sede di contrattazione integrativa, le risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera b) del CCNL 21 maggio 2018 derivante dai piani di razionalizzazione già individuati per l'anno 2022.

3. L'importo da assicurare previa verifica delle condizioni previste ai sensi del comma 2, e comunque da ratificare in seno all'accordo annuale sulla ripartizione dell'anno successivo alla verifica, potrà prioritariamente assicurare:

l'elenco e la priorità sono da definirsi come la percentuale di incidenza sul fondo risorse decentrate

- a) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) sostegno alle famiglie di dipendenti deceduti con figli minori.
- d) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- e) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- f) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

Art.49

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

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

2. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producano effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro, quali ad esempio nuovi applicativi informatici od apparecchiature per la gestione di interi processi produttivi, o sistemi di rilevazione o sorveglianza ovvero dispositivi connessi ai servizi di controllo del territorio, siano oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente si impegna a dar conto nell'istruttoria degli atti relativi per consentire la piena utilizzabilità delle innovazioni introdotte da parte dei soggetti interessati.

3. Le parti riconoscono altresì che l'adozione di nuovi sistemi tecnologici, legati all'uso di particolari software, che incidano sulle competenze dei lavoratori e dell'organizzazione del lavoro, diventino oggetto di confronto ai sensi dell'art. 3 comma 8 del presente CCDI.

4. L'Ente, in caso di introduzione di innovazioni tecnologiche, effettuerà tutti gli interventi formativi necessari, sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al massimo disagi ed impatto sui dipendenti e sugli utenti.

TITOLO XI

SERVIZI MINIMI ESSENZIALI ED ECCEDEXENZE DI PERSONALE

Art. 50

Servizi Minimi essenziali in caso di sciopero

1. Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL del 06.07.1995 e ai sensi del CCNL del 19.9.2002, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali ed i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili

SETTORE/UFFICIO	ATTIVITA' ESSENZIALI	CONTINGENTE MINIMO N.
AGENZIA FORMATIVA	presenza richiesta in occasione di scrutini ed esami	
SETTORE FINANZE E BILANCIO	compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge	1 D oppure 1 C

SETTORE EDILIZIA PATRIMONIALE E SCOLASTICA	manutenzione edile patrimonio immobiliare manutenzione impiantistica patrimonio immobiliare	1D, 1C o 1B
SETTORE GESTIONE DEL PERSONALE	compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge	1 D oppure 1 C
SETTORE POLIZIA ITTICO VENATORIA	controllo del territorio e tutela della fauna e della flora locale - nucleo di controllo ecologico ambientale per esigenze di vigilanza	2C
SETTORE PROTEZIONE CIVILE	tutela della sicurezza pubblica - reperibilità assicurata da tutto il personale in forza al servizio, compreso il Dirigente	1C oppure 1D
SETTORE SISTEMI INFORMATIVI	servizio di supporto all'attività amministrativa dell'Ente	1 D oppure 1 C
SETTORE TERRITORIO	pronto intervento sversamenti idrocarburi - emergenza laghi	1D
SETTORE VIABILITA'	vigilanza e supervisione cantieri aperti - necessità viabilistiche in caso di emergenze metereologiche (sgombero neve e servizio antighiaccio) - pronto intervento in caso di eventi calamitosi - reperibilità per intervento in caso di sversamenti idrocarburi	1D, 1C o 1B
* in presenza del "-" non si ravvisano necessità di presenza inderogabile		
** in ogni settore sono presenti categorie C - D		
*** le categorie indicate devono essere ricondotte alle aree giusta nuovo CCNLvigente		

2. Ove possibile, deve essere garantita la rotazione del personale dipendente coinvolto nella precettazione.

3. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali e alle disposizioni legislative vigenti.

Art. 51

Gestione delle eccedenze del personale

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente è operata con l'osservanza delle procedure e nel rispetto dei tempi previsti dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina dell'art. 34 del decreto stesso.
2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza, si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turn-over, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne, sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.
3. Prima della eventuale dichiarazione di eccedenza di personale andranno verificate tutte le esigenze organizzative dell'Ente e le procedure atte ad un diverso impiego del personale all'interno dell'Ente.
4. L'eventuale dichiarazione di eccedenza di personale comporta l'impossibilità, da parte dell'Ente, di assunzioni di personale di pari categoria, anche a tempo determinato, e l'impossibilità di conferire a terzi i servizi dove sono state rilevate le eccedenze.
5. È necessario inoltre richiedere il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

Art. 52

Altre materie demandate alla contrattazione decentrata

1. L'Amministrazione si obbliga a fornire preventivamente alle OO.SS. e alla R.S.U., tutte le informazioni inerenti eventuali propositi di esternalizzazione di servizi, anche attraverso l'attivazione di appalti o convenzioni, o di trasferimenti di attività ad altri enti, aziende pubbliche o private anche sulla base di quanto previsto dall'art. 47 della legge 29.12.1990 n. 428.
2. Qualora per effetto di disposizioni legislative che prevedano il conferimento ad altri soggetti di funzioni e competenze precedentemente svolte dalla Provincia, sia necessario procedere al trasferimento del personale al nuovo ente titolare delle funzioni trasferite, l'Amministrazione si impegna parimenti ad applicare le norme e le procedure di garanzia previste dalla vigente normativa.

Art. 53

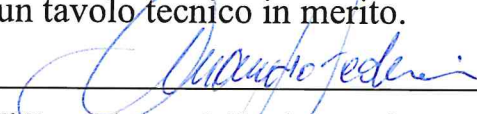
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla

loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

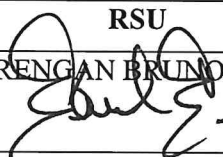
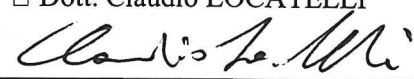
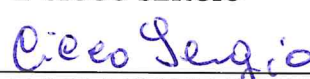
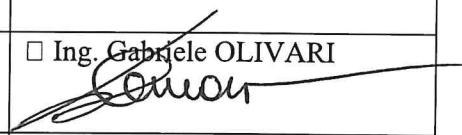
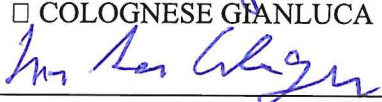
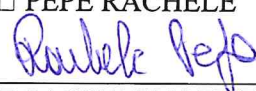
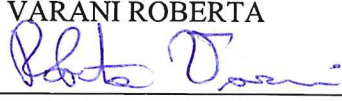
Note finali

Le parti si impegnano a rivedere il contenuto dell'art.15 rubricato "Progressioni economiche all'interno delle Aree" al fine di porre rimedio ad eventuali criticità derivanti dalla prima applicazione parimenti confermando la disponibilità di parte pubblica ad aprire un tavolo tecnico in merito.

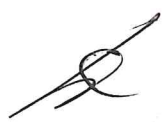
 li _____

Il Presidente della delegazione trattante

Arch. Maurizio FEDERICI

RSU	OO.SS	PROVINCIA
☐ BERENGAN BRUNO 	☐ FP CGIL (Gabriella Sierchio)	☐ Dott. Claudio LOCATELLI 
☐ CANGEMI EMANUELE	☐ CISL FP (Nunzio Praticò)	☐ Dott. Rodolfo DI GILIO
☐ CICCIO SERGIO 	☐ UIL FPL (Lorenzo Raia)	☐ Ing. Gabriele OLIVARI 
☐ COLOGNESE GIANLUCA 	☐ CSA REG. AUT. LOC. (Roberto Brunelli)	☐ Dott. Raffaele BUONONATO 
☐ ESPOSITO ENRICO MARIA		
☒ ESPOSITO JACOPO 		
☐ LENZI ANTONIO		
☐ MAZZA ANTONELLO		
☐ PEPE RACHELE 		
☐ SACCHI VALENTINA 		
☐ VARANI ROBERTA 		
☐ ZAMBON CRISTINA		



IPOTESI DI UTILIZZO DEL FONDO INCENTIVANTE

	DESCRIZIONE IMPIEGHI	UTILIZZO FONDO
1A	Costituzione del fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica	59.200,00
2A	Agli oneri derivanti dalla riclassificazione del personale previsto dall'art. 7, commi 3 e 4 e dall'art.12, comma 4, del CCNL del 31.3.99 si fa fronte mediante utilizzo parziale delle risorse dei singoli enti indicate nell'art. 2, comma 2 del CCNL del 16.7.1996. Le disponibilità dei fondi destinati al trattamento economico accessorio per l'anno 1998 e successivi sono ridotte in misura proporzionale.	
3A	Art.4, comma 3 CCNL 16.7.1996: "specifiche indennità" che compete al personale inquadrato in profili con trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica B1	1.488,61
4A	Le risorse di cui al comma 2 lett. c) sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di L. 1.500.000 prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava	2.840,51
5A	Il pagamento delle indennità di turno	21.822,00
6A	Il pagamento delle indennità condizioni di lavoro : rischio	2.451,00
7A	Il pagamento delle indennità di reperibilità	26.431,00
8A	Il pagamento delle indennità condizioni di lavoro: agente contabile	589,00
9A	Il pagamento delle indennità di orario notturno, festivo e notturno-festivo	4.537,00
10A	Compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	
11A	Indennità professionale educatori, di cui all'art.37, commi 1 lett. c) e d) del CCNL 6.7.1995	
12A	Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico, è istituito un compenso denominato: indennità di comparto	173.356,00
13A	Indennità di servizio esterno: PC Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00	229,00
14A	Indennità di servizio esterno: VIG Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00	6.384,00
15A	Indennità di funzione: Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito	
16A	Compiti che comportano specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ	
17A	Valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale" dopo nuovo sistema di classificazione	801.036,00
	TOTALE IMPIEGHI STABILI	1.100.364,12
1B		
2B	Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonche' di ogni altro trattamento accessorio	4.151,34
3B	Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (Es. Istat, Avvocatura, Incentivi tecnici)	393.000,00
4B	Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi	
5B	a) premi correlati alla performance organizzativa e b) premi correlati alla performance individuale	894.893,60
	TOTALE IMPEGHI VARIABILI	1.292.044,94
	TOTALE IMPIEGHI	2.392.409,06

Handwritten signature in blue ink.

Multiple handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature and several smaller ones.

AREA RISORSE
SETTORE GESTIONE DEL PERSONALE

DETERMINAZIONE N. 1690 DEL 22/08/2023

OGGETTO: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE DIPENDENTI DELLE CATEGORIE ANNO 2023

IL DIRIGENTE

Preso atto che con Deliberazione del Consiglio Provinciale:

- P.V. n. 68 del 29.12.2022 è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2023-2024-2025 e relativi allegati e viste le successive variazioni;
- P.V. n. 61 del 28.12.2022 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025 e la P.V. n. 35 del 31.07.2023 con la quale è stata approvata la seconda nota di aggiornamento del Documento Unico di programmazione (DUP) 2023- 2025;

Preso atto delle seguenti Deliberazioni Presidenziali:

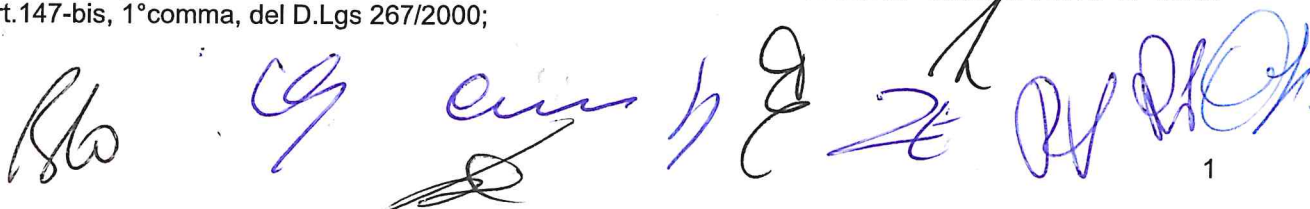
- P.V. n. 2 del 11.01.2023 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023/2025 e successive variazioni;
- P.V. n. 52 del 13.04.2023 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, così come disposto dal D.L. n. 80/2021 art. 6 e s.m.i. che raggruppa i seguenti piani di programmazione:
 - il Piano dei fabbisogni del personale (art. 6, D.Lgs. n. 165/2001);
 - il Piano organizzativo per il lavoro agile (art. 14, c. 1, l. n. 124/2015);
 - il Piano delle azioni positive (art. 48, c. 1, del D.Lgs. n. 198/2006);
 - il Piano della performance (art. 10, commi 1 e 1-ter, D.Lgs. n. 150/2009);
 - il Piano dettagliato degli obiettivi (art. 108, co. 1, D.Lgs. n. 267/2000);
 - il Piano di prevenzione della corruzione (art. 1, commi 5 e 60, l. n. 190/2012);
 - il Piano delle azioni concrete (artt. 60-bis e 60-ter, D.Lgs. n. 165/2001);
 - il Piano della Formazione;
- P.V. n. 73 del 09.06.2023 con la quale è stato variato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025;
- P.V. n. 109 del 16.08.2023 con la quale è stato variato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025;

Accertata la propria competenza ad assumere il presente atto in forza del Decreto del Presidente n. 104 del 11.04.2023;

Dato atto che quanto disposto con il presente atto comporta riflessi diretti o indiretti, attuali o futuri, sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Visto l'art. 107 comma 3 del D.Lgs n. 267/2000;

Attestata la regolarità tecnica del presente atto e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art.147-bis, 1° comma, del D.Lgs 267/2000;



1

Premesso che, ai sensi dell'art. 79 del CCNL del Comparto Funzioni Locali – triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, l'Amministrazione Provinciale deve costituire, ogni anno, il fondo per le risorse decentrate al fine di corrispondere il salario accessorio al personale dipendente non dirigente;

Richiamato l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale dispone che "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016."

Richiamato l'art. 67 del CCNL comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 21 maggio 2018, per quanto non disapplicato dall'art. 79 del CCNL comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16 novembre 2022, il quale considera l'anno 2017 quale punto di riferimento per la costituzione dei fondi per le risorse decentrate dell'anno corrente e degli anni a venire. Dispone, infatti, al comma 1: "A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi."

Considerato che la circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 18 del 22 maggio 2018, avente per oggetto: "Il conto annuale 2017 - rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", ha mutato il proprio orientamento, adeguandolo a quanto già sostenuto dalle sezioni regionali della Corte dei Conti e affermando che il tetto al salario accessorio, previsto dall'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, dall'art. 1, comma 236, della L. 208/2015 e, da ultimo, dal succitato art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 riguarda il salario accessorio nel suo complesso e non, distintamente, la parte fissa e la parte variabile separatamente considerate, come affermato nelle precedenti circolari della stessa Ragioneria dello Stato, sempre aventi ad oggetto il conto annuale;

Viste le vigenti regole dei contratti nazionali del comparto e della legislazione per la costituzione del fondo, con particolare riferimento alle previsioni dettate dal CCNL del 21/05/2018 e segnatamente, dall'art. 67 di tale intesa che dispone l'incremento delle risorse stabili, in deroga all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, per un importo pari agli incrementi dei differenziali delle posizioni economiche (art. 67, comma 2, lettera b) e per un importo di € 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015 (art. 67, comma 2 lettera a), oltre alle previsioni dettate dal CCNL del 16/11/2022 e segnatamente, dall'art. 79, che dispone un ulteriore importo, su base annua, pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 (art. 79, comma 1 lettera b);

Viste le norme di legge fondamentali in tale materia e precisamente quelle dell'art. 40, commi 3-bis e 3-quinquies del D.Lgs. 165/2001 secondo i quali:

- "3-bis Essa si svolge sulle materie con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni."
- "3-quinquies Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale

ovvero che comportano oneri non previsti negli stanziamenti di programmazione annuale pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma del Codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, del Dipartimento della Funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva";

Visto l'art. 33 del [D.L. 34/2019](#) (cosiddetto "Decreto Crescita") che, al comma 2, testualmente recita: "*omissis* - Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, co. 2 del [decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75](#) è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.";

Visto il D.M. 11/01/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, "Individuazione dei valori soglia ai fini delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane";

Visto il documento protocollo [RGS n. 12454/2021](#) relativo ai chiarimenti forniti dalla Ragioneria generale dello Stato alla richiesta formulata dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome di conoscere le modalità di applicazione dell'art. 23, co. 2, del [decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#), laddove prevede che il limite del trattamento accessorio è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018;

Evidenziato, pertanto, che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'[art. 23, co. 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#), è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018;

Dato atto che, in conformità a quanto stabilito dai documenti sopra richiamati, e così come evidenziato nell'allegato prospetto (A), parte integrante e sostanziale del presente provvedimento:

- è stato individuato il personale in servizio al 31 dicembre 2018 ed il personale in servizio ipotetico al 31 dicembre 2023 sulla base di quanto stabilito nella delibera di programmazione del fabbisogno del personale;
- è stato individuato il valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa derivante dal rapporto fra il valore del fondo risorse decentrate anno 2018 (risorse stabili e variabili non neutre) ed il personale in servizio al 31 dicembre 2018;
- è stato individuato il differenziale positivo fra i dipendenti ipotetici in servizio al 31 dicembre 2023 e quelli al 31 dicembre 2018;
- è stato incrementato per l'anno 2023, provvisoriamente, il limite del salario accessorio 2016 di € 697.097,26=.

Dato atto che il suddetto limite sarà oggetto a consuntivo di verifica sulla base delle effettive assunzioni, cessazioni, e modifiche degli orari a tempo parziale che si verificheranno sino al 31 dicembre 2023;

Dato atto che per l'anno 2022 sono stati accertati risparmi per lavoro straordinario pari a € 29.380,70=

Ritenuto far confluire detta somma nelle risorse variabili del fondo per l'anno 2023;

Precisato che, l'ammontare del fondo di cui al presente provvedimento, rimane comunque subordinato alle verifiche in corso da parte della scrivente Amministrazione in merito ai Fondi Risorse Decentrate relativi agli anni 2018 - 2022 e che si provvederà pertanto con successivo atto alla conferma/rettifica del presente;

Dato atto che il presente provvedimento verrà inviato al Collegio dei Revisori dei Conti per l'espressione del proprio parere in merito alla costituzione del "Fondo risorse decentrate per il personale delle categorie anno 2023".

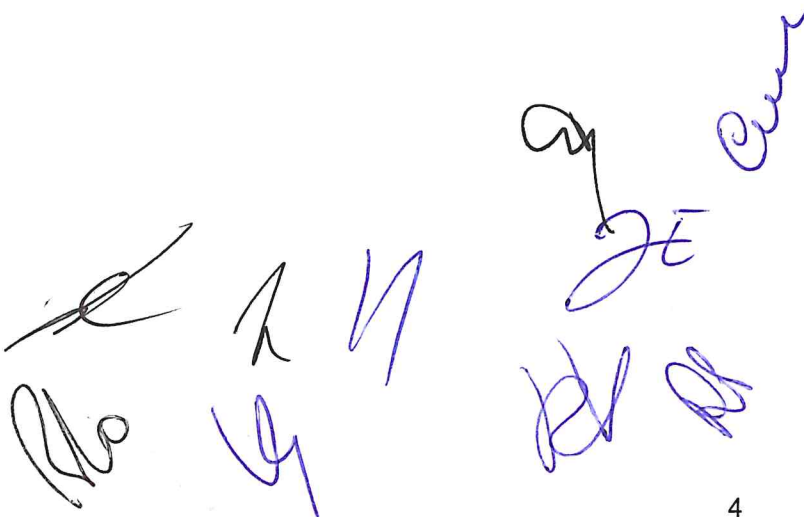


DETERMINA

1. Di dare atto che le premesse del presente provvedimento costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo, intendendosi qui tutte riportate e trascritte.
2. Di approvare la costituzione del Fondo risorse decentrate anno 2023, come risultante dal prospetto (A) che, allegato al presente atto, forma parte integrante dello stesso, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.
3. Di precisare che, l'ammontare del fondo di cui al presente provvedimento, rimane comunque subordinato alle verifiche in corso da parte della scrivente Amministrazione in merito ai Fondi Risorse Decentrati relativi agli anni 2018 - 2022 e che si provvederà pertanto con successivo atto alla conferma/rettifica del presente;
4. Di disporre, altresì, che con successivo provvedimento si provvederà al completamento degli impegni contabili correlati alle determinazioni che saranno assunte in sede di contrattazione integrativa di lavoro riferita al corrente esercizio finanziario;
5. Di dare atto che il predetto Fondo potrà essere suscettibile di rideterminazione e aggiornamenti alla luce di future novità normative, circolari interpretative, e/o nuove disposizioni contrattuali.
6. Di dare atto che quanto disposto con il presente atto comporta riflessi diretti o indiretti, attuali o futuri, sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.
7. Di precisare che la spesa derivante dal presente provvedimento rientra nella spesa di personale stanziata nel Bilancio pluriennale 2023-2025.
8. Di dare atto che, ai sensi dell'art. 6-bis della Legge n. 241/1990, non sussiste alcun conflitto di interessi, nemmeno potenziale, relativamente al Dirigente dell'Area Risorse, competente ad adottare il presente provvedimento.
9. Di dare atto che il presente provvedimento osserva la normativa in materia di protezione dei dati personali, degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013 e le relative Linee guida in materia di trattamento di dati personali del Garante sulla Privacy, pubblicati sulla G.U. n. 134 del 12.06.2014 e dal vigente Regolamento Generale di Protezione dei Dati n. 2016/679/UE.

IL DIRIGENTE**Dott. ZANDA ANTONELLO**

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs n 82/2005 e s.m.i.)



RISORSE DECENTRATE PARTE STABILE SOGGETTE AL LIMITE				2023	PREVISIONE 2024
CONTRATTO		DESCRIZIONE		IMPORTO	IMPORTO
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 1	Il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori		€ 2.000.513,18	€ 2.000.513,18
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 1	Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità"			
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 2, lett. c)	dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno		€ 27.205,49	
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 2, lett. d)	di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;			
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 2, lett. e)	degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza		€ 11.657,20	€ 11.657,20
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 2, lett. f)	dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni			
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 2, lett. g)	degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate			
CCNL 16.11.2022	Art. 79 co. 1, lett. c)	risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale			
CCNL 21.5.2018	Art. 15, co. 5	A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti		€ 175.450,00	€ 175.450,00
CCNL 21.5.2018	Art. 15, co. 7	In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67			
TOTALE PARTE STABILE SOGGETTA A LIMITE				€ 1.840.611,47	€ 1.813.405,98

RISORSE DECENTRATE PARTE STABILE NON SOGGETTE AL LIMITE				2023	PREVISIONE 2024
CONTRATTO		DESCRIZIONE		IMPORTO	IMPORTO
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 2, lett. a)	di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019		€ 38.937,80	€ 38.937,80
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 2, lett. b)	di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data		€ 31.154,37	€ 31.154,37
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 2, lett. e)	degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza			
CCNL 16.11.2022	Art. 79 co. 1-bis	A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1.		€ 82.222,70	€ 109.630,27
CCNL 16.11.2022	Art. 79, co. 1, lett. b)	un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018		€ 28.392,00	€ 28.392,00
CCNL 16.11.2022	Art. 79, co. 1, lett. d)	di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali		€ 39.590,89	€ 39.590,89
TOTALE PARTE STABILE NON SOGGETTA A LIMITE				€ 220.297,76	€ 247.705,33

RISORSE DECENTRATE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE				2023	PREVISIONE 2024
CONTRATTO		DESCRIZIONE		IMPORTO	IMPORTO
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 3, lett. a)	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 dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;			
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 3, lett. c)	risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge			
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 3, lett. d)	importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio		€ 675,94	
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 3, lett. f)	risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;			
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 3, lett. g)	risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi			
CCNL 16.11.2022	Art. 79, co. 2, lett. b)	un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa			
CCNL 16.11.2022	Art. 79 co. 2, lett. c)	risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo 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. 56 quater comma 1 lettera c) del CCNL 21.05.2018 (Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada - Progetto Tributi e PICS)			
TOTALE PARTE VARIABILE SOGGETTE AL LIMITE				€ 675,94	€ -

RISORSE DECENTRATE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE				2023	PREVISIONE 2024
CONTRATTO		DESCRIZIONE		IMPORTO	IMPORTO







CCNL 16.11.2022	Art. 60, co. 1	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 (RISORSE STABILI) non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile		
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 3, lett. b)	quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98		
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 3, lett. c)	risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (INCENTIVAZIONI TECNICHE)	€ 363.000,00	
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 3, lett. a)	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 dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001		
CCNL 16.11.2022	Art. 79, co. 2, lett. d)	eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999	€ 29.380,70	
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 3, lett. k)	integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento		
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 3, lett. c)	risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI)	€ 30.000,00	
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 3, lett. j)	un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi (REGIONI E CITTA' METROPOLITANE)		
CCNL 16.11.2022	Art. 79, co. 5	un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 (UNA TANTUM per biennio 2020 - 2021). Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita	€ 56.784,00	
CCNL 16.11.2022	Art. 79, co. 3	In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziare ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL (MONTE SALARI 2018: 9.778.679,00)	€ 19.289,26	€ 19.289,26
DL n.13/2023	Art. 8, co. 3	...impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, gli enti locali che rispettano i requisiti di cui al comma 4, possono incrementare, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore al 5% della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016	€ -	

TOTALE PARTE VARIABILE NON SOGGETTE AL LIMITE € 498.453,96 € 19.289,26

TOTALE RISORSE DECENTRATE SOGGETTE A LIMITE € 1.841.287,41 € 1.813.405,98

TOTALE RISORSE DECENTRATE COMPLESSIVE € 2.560.039,13 € 2.080.400,57

RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE EQ

			2023	PREVISIONE 2024
		Risorse destinate per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ	€ 175.450,00	€ 175.450,00
CCNL 16.11.2022	Art. 7, co. 4, lett. u)	u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79		
CCNL 16.11.2022	Art. 79, co. 3	In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziare ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL (MONTE SALARI 2018: 9.778.679,00)	€ 2.223,83	€ 2.223,83

RISORSE PER FINANZIAMENTO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO EQ € 177.673,83 € 177.673,83

RISORSE ELEVATE QUALIFICAZIONI SOGGETTE A LIMITE ART.23, CO.2 DLGS. N.75/2017 € 175.450,00 € 175.450,00

TOTALE RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO SOGGETTO A LIMITE € 2.016.737,41 € 1.988.855,98

LIMITE ART.23, CO.2 DLGS. N.75/2017 1.695.311,80 1.695.311,80

			2023	PREVISIONE 2024
			IMPORTO	IMPORTO
D. Lgs. 75/2017	art. 23, co. 2	A decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016	€ 321.425,61	€ 293.544,18

TOTALE RISORSE ADEGUATE AL LIMITE ART.23, CO.2 DLGS. N.75/2017 € 1.695.311,80 € 1.695.311,80

n. dipendenti PO al 31.12.2018	336,00	336,00
trattamento medio pro-capite risorse soggette a limite (anno 2018)	5.045,57	5.045,57
n. dipendenti PO al 31.12.2022		
trattamento medio pro-capite risorse soggette a limite (anno 2022)		
n. dipendenti PO al 31.12.2023	370,00	
trattamento medio pro-capite risorse soggette a limite (anno 2023)	€ 4.581,92	
n. dipendenti PO al 31.12.2024		370,00
trattamento medio pro-capite risorse soggette a limite (anno 2024)		€ 4.581,92

			2023	PREVISIONE 2024
			IMPORTO	IMPORTO
DL n.34/2019	art. 33, co. 2	Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.	€ 171.549,41	€ 171.549,41

Ripartito nel 2023 sulla base dell'incidenza delle risorse soggette a limite per EQ (10%) e fondo decentrato (90%) sul totale delle risorse destinate al trattamento economico accessorio

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

			PER EQ	PER FONDO DECENTRATO
DL n.34/2019	art.33, co.2	Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.	€ 17.753,87	€ 153.795,54
TOTALE RISORSE DESTINATE AL FONDO DECENTRATO - ANNO 2023			€ 2.392.409,06	
TOTALE RISORSE DESTINATE ALLE EQ - ANNO 2023			€ 195.427,70	









VERBALE DELLA RIUNIONE RISTRETTA CON RSU

del giorno 12 dicembre 2023 (dalle ore / alle ore /)

A MARGINE DELLA RIUNIONE DELEGATA TRATTANTE
TENUTASI IN PARI *****
PARTI.

RSU Presenti:

Bruno Berengan
Emanuele Cangemi
Sergio Cicco
Gianluca Colognese
~~Enrico Maria Esposito~~
~~Jacopo Esposito~~
~~Antonio Lenzi~~
Antonello Mazza
Rachele Pepe
Valentina Sacchi
Roberta Varani
Cristina Zambon

Parte Pubblica per la Provincia Presenti:

Rodolfo Di Gilio
Gabriele Olivari
Raffaele Buonanato

Assistono con funzioni di segreteria verbalizzante Paolo Mastorgio e Chiara Cereda del Settore Gestione del Personale.

Le Parti, omettendo la lettura del verbale della seduta del 25 settembre 2023, dichiarano di condividere il testo precedentemente circolato tra i presenti e procedono alla sottoscrizione del medesimo senza ulteriori riserve e revisioni.

1° punto all'ordine del giorno: "Orario di lavoro - confronto inerente la fascia di flessibilità dell'orario di lavoro ordinario del personale in servizio".

La Parte Pubblica per la Provincia:

Considerato quanto emerso nel corso dei vari incontri svoltisi tra le Parti in data 6 luglio, 11 luglio e 25 settembre 2023 e alla luce delle varie proposte formulate, la Parte Pubblica ritiene che si siano ormai definite le reciproche posizioni in tema di flessibilità oraria.

Pertanto, tenuto conto di quanto già in precedenza rilevato, la Parte Pubblica formula una proposta finale, di seguito dettagliata, in base alle tipologie di orario attualmente esistenti (orario A e B) e riparametrata anche sulle tipologie di orari non a tempo pieno, come da prospetto (Allegato 1), parte integrante del presente Verbale.

Tale proposta, tiene in considerazione l'esigenza manifestata concernente orari di entrata e uscita anticipati rispetto a quelli in vigore al fine di garantire una maggiore conciliazione vita-lavoro. Tale modifica si orienta anche maggiormente verso le necessità dei singoli dipendenti, salvaguardando al contempo le esigenze organizzative e strutturali dell'Ente nonché il suo efficiente funzionamento.

Proposta finale fasce di flessibilità:

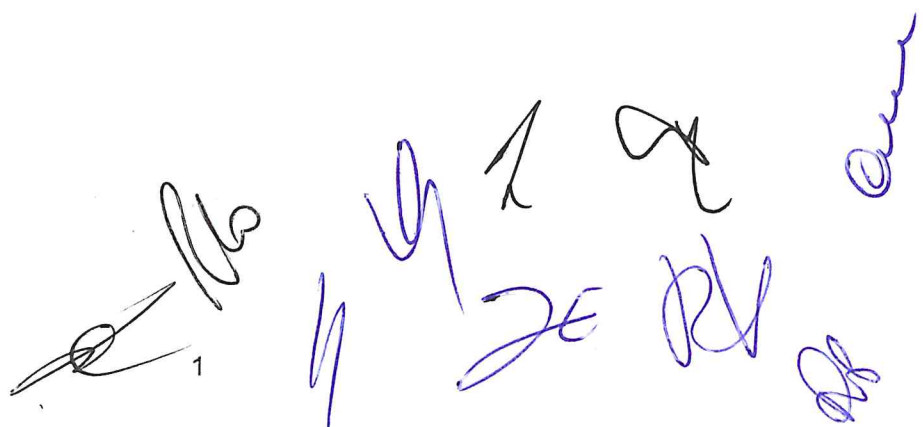
▪ ORARIO B

lunedì/giovedì:

- Entrata: 8.00 – 09.15
- Pausa: 12.30 – 14.30
- Uscita: 16.15

venerdì:

- Entrata: 8.00 – 09.15
- Uscita: 12.30



▪ **ORARIO A**

lunedì/giovedì (giornate corte):

- Entrata: 8.00 – 09.15
- Uscita: 12.45

lunedì/giovedì (giornate lunghe):

- Entrata: 8.00 – 09.15
- Pausa: 13.00 – 15.00
- Uscita: 17.15

venerdì:

- Entrata: 8.00 – 09.15
- Uscita: 12.30

La Parte Pubblica precisa che tale Proposta Finale andrà a costituire la formulazione dell'art. 18 del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (CCDI) specifico sull'orario di lavoro flessibile.

La Parte Pubblica - previa verifica delle tempistiche tecniche di adeguamento del software di gestione delle presenze attualmente in uso (*Irisweb*) – propone di dare attuazione al nuovo orario flessibile già a partire dal 1° gennaio 2024 e per i successivi 12 mesi, in via sperimentale.

La Parte Pubblica e la Parte RSU, anche eventualmente tramite un gruppo di lavoro dedicato, dopo i primi 6 mesi di attuazione dell'orario flessibile, potranno – alla luce di eventuali criticità emerse – valutare l'introduzione di correttivi da applicare nella seconda parte dell'anno 2024.

La Parte RSU:

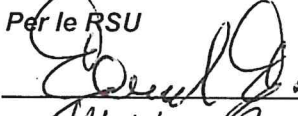
Ringraziando la Parte Pubblica per aver accettato il confronto con la Parte Sindacale sul tema, ritiene di accettare la medesima e reputa indispensabile un successivo confronto al termine del periodo di sperimentazione per eventuali revisioni estensive in termini di flessibilità rispetto alla proposta formulata da Parte Sindacale che si richiama di seguito. Parte Sindacale condivide sia le tempistiche di entrata in vigore sia di sperimentazione. Allo stesso tempo concorda sulla proposta di formulazione dell'art. 18 includendo quanto sopra specificato (Allegato 2).

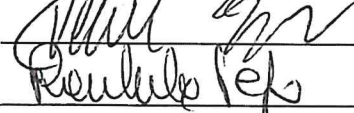
2° punto all'ordine del giorno: "Varie ed eventuali"

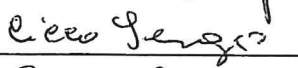
Nessun rilievo o intervento ulteriore.

La seduta viene tolta alle ore ____.

Per le RSU

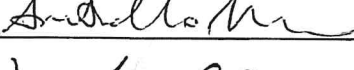




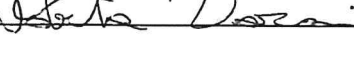




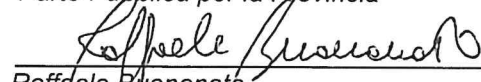




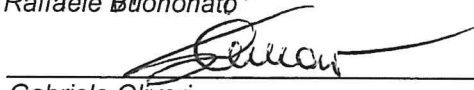




Parte Pubblica per la Provincia



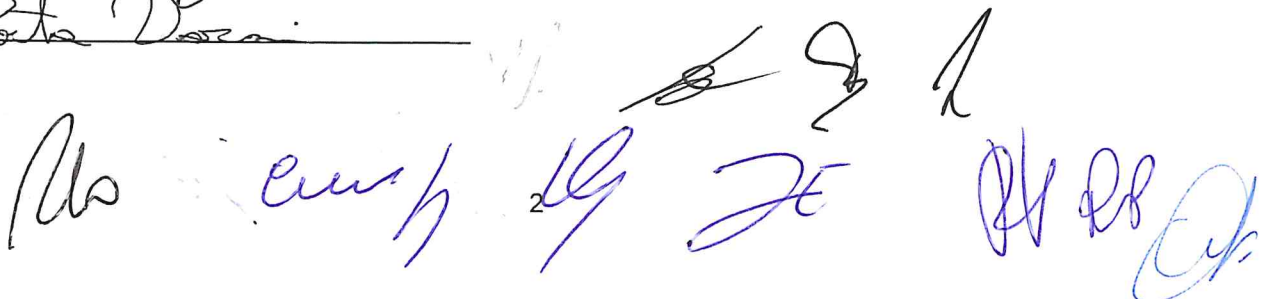
Raffaele Buonomato



Gabriele Olivari



Rodolfo Di Gilio



ALLEGATO 1**PROSPETTO RIEPILOGATIVO**

tipo	Descrizione	Impegnativa Settimanale	Impegnativa Giornaliera	Entrata attuale	Uscita attuale	Uscita in flessibilità attuale	Entrata Proposta 2023	Uscita Proposta 2023	Uscita in flessibilità Proposta 2023
1	A	36	6 h. (3 giorni)	8,15 – 8,45	13,15	dalle 13,00	8,00 – 9,15	13,00	dalle 12,45
			9 h. (2 giorni)	8,15 – 8,45	17,45	dalle 17,30	8,00 – 9,15	17,30	dalle 17,15
2	B	36	7 h. 45' 5 h.	8,15 – 8,45 8,15 – 8,45	17,00 13,15	dalle 17,00 dalle 12,30	8,00 – 9,15 8,00 – 9,15	16,15 13,00	dalle 16,15 dalle 12,30
3	55,5 PT mattino	20 h.	4 h.	8,15 – 8,45	12,15	dalle 12,00	8,00 – 9,15	12,00	dalle 11,45
4	55,5 PT pomeriggio	20 h.	4 h.	13,45 – 14,15	17,45	dalle 17,30	-----	-----	-----
5	75 PT mattino	27 h.	5 h. 24'	8,15 – 8,45	13,39	dalle 13,30	8,00 – 9,15	13,24	dalle 13,15
6	75 PT pomeriggio	27 h.	5 h. 24'	13,45 – 14,15	19,09	dalle 18,30	-----	-----	-----
7	83,3 PT mattino	30	6 h.	8,15 – 8,45	14,15	dalle 13,30	8,00 – 9,15	14,00	dalle 13,15
8	90 PT mattino senza rientro	32 h. 25'	6 h 29'	8,15 – 8,45	14,44	dalle 14,15	8,00 – 9,15	14,29	dalle 14,00
9	90 PT mattino con n. 1 rientro settimanale	32 h. 24'	6 h. (lun-ven)	8,15 – 8,45	14,15	dalle 12,30	8,00 – 9,15	14,00	dalle 12,15
			2 h. 24' (1 rientro al pomeriggio)	13,00 – 14,30	17,09	dalle 16,00	8,00 – 9,15	16,54	dalle 15,45



ALLEGATO 2
PROPOSTA DI FORMULAZIONE ARTICOLO 18 CCDI 2023-2025

Art. 18

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale addetto a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (servizi in turno) e fatti salvi i servizi di cui al comma 4, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata come da dettaglio orario del Verbale del 12/12/2023
~~Prot. n. del / /~~
Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura secondo le fasce di apertura al pubblico stabilite con Deliberazione Presidenziale, salvo in concomitanza con ponti festivi o periodi estivi in cui potrebbe essere applicato un orario di apertura dei servizi ridotto.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
3. 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:
 - a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2019/2021;
 - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f) sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori. E inoltre:
 - g) si trovino in situazione di necessità connesse alla distanza della sede di servizio rispetto al domicilio.
4. Con provvedimento del Direttore Generale, o in sua assenza/impedimento del Segretario Generale e previa informazione sindacale, per taluni servizi di assistenza agli organi o di apertura al pubblico potrà essere limitata la flessibilità.
5. I dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione (ex P.O.), tenuto conto del ruolo di responsabilità da essi svolto e in considerazione della richiesta formulata in occasione dei primi incontri di luglio 2023, la Parte Pubblica, dopo attenta valutazione, si rende inoltre disponibile ad applicare a tali figure una tipologia di orario di tipo aperto (analoga a quella applicata fino a febbraio 2015), che contempla necessariamente:
 1. un'impegnativa oraria pari ad almeno mezza giornata (in base alla tipologia di orario A o B applicabile);
 2. l'assenza di fasce obbligatorie giornaliere;
 3. la non necessità di giustificare con permessi brevi eventuali ritardi o assenze di durata inferiore alla mezza giornata.Come per la proposta di ampliamento della flessibilità, la Parte Pubblica - previa verifica delle tempistiche tecniche di adeguamento del software di gestione delle presenze attualmente in uso (Irisweb) - si rende disponibile a dare attuazione a questa tipologia di orario aperto dedicata ai titolari di incarico di elevata qualificazione a partire dal 1° gennaio 2024 e per i successivi 12 mesi, in via sperimentale. La Parte Pubblica e la Parte RSU, anche eventualmente tramite un gruppo di lavoro dedicato, dopo i primi 6 mesi di attuazione dell'orario flessibile, potranno - alla luce di eventuali criticità emerse - valutare l'introduzione di correttivi da applicare nella seconda parte dell'anno 2024.

Le Parti sottoscrivono il presente verbale per accettazione ed attuazione di quanto in esso contenuto

Per le RSU:

Bruno Berengan

Emanuele Cangemi

Sergio Cicco

Gianluca Colognese

Enrico Maria Esposito

Jacopo Esposito

Antonio Lenzi

Antonello Mazza

Rachele Pepe

Valentina Sacchi

Roberta Varani

Cristina Zambon

Parte Pubblica per la Provincia:

Rodolfo Di Gilio

Gabriele Olivari

Raffaele Buononano

Per le OO.SS:

FP CGIL (Gabriella Sierchio)

CISL FP (Nunzio Praticò)

UIL FPL (Lorenzo Raia)

CSA REG. AUT. LOC. (Roberto Brunelli)

