

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023-2025**

Premesso che:

1. in data 06/12/2023 è stata sottoscritta la pre intesa di CCDI del personale non dirigente – parte normativa triennio 2023-2025.
2. il Collegio dei Revisori in data 11/12/2023 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 40, comma 3quinquies, D.Lgs. 165/01) e la loro coerenza con vincoli del CCNL (art. 40, comma 3bis, D.Lgs. 165/01).
3. il Presidente con Decreto n. 136 del 14/12/2023 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Il giorno 19 del mese di dicembre 2023 nella sede della Provincia di Pisa si provvede **alla stipula del contratto decentrato integrativo parte normativa triennio 2023-2025** fra le parti che seguono:

Per l'Amministrazione provinciale:

Il Presidente della delegazione datoriale (*Paola Maria La Franca*) __FIRMATO__

Il Dirigente del Settore Programmazione Risorse (*Paola Fioravanti*) __FIRMATO__

Per le organizzazioni sindacali territoriali:

CGIL-FP (Orsini): __FIRMATO__

UIL-FPL (Bologni): __FIRMATO__

CISL-FP (Ferrante) __FIRMATO__

CSA-RAL (Aringhieri) _____

Per le RSU

<i>Bartolini</i>	<u>__ FIRMATO __</u>	<i>Di Cecilia</i>	<u>__ FIRMATO __</u>
<i>Bernardini</i>	<u>__ FIRMATO __</u>	<i>Maccheroni</i>	<u>__ FIRMATO __</u>
<i>Bertini</i>	<u>__ FIRMATO __</u>	<i>Platania</i>	_____
<i>Fiani</i>	<u>__ FIRMATO __</u>	<i>Pocci</i>	<u>__ FIRMATO __</u>
		<i>Salvadori</i>	<u>__ FIRMATO __</u>

Provincia di Pisa

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025**

SOMMARIO

Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Oggetto e obiettivi	4
Art. 2 – Ambito di applicazione - Vigenza - Revisione	4
Titolo II – RELAZIONI SINDACALI	4
Art. 3 - Verifiche dell’attuazione del contratto	4
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi	4
Art. 5 – Organismo Paritetico per l’Innovazione	5
Titolo III - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO	5
Art. 6 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili	5
Titolo IV -CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	6
Art. 7 - Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16/11/2022)	6
Art. 8 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/ 2022)	6
Titolo V - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE	7
Art. 9 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle aree (art. 14 CCNL 16/11/2022)	7
Titolo VI - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA’ CONTRATTUALI	9
Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/052018)	9
Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)	10
Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L’ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	11
Art. 12 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	11
Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL’ORARIO DI LAVORO	12
Art. 13 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7 co. 4 lett. n) CCNL 16/11/2022)	12
Art. 14 – Reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018)	13
Art. 15 – Orario e disposizioni in favore dei lavoratori che svolgono attività all’aperto in particolari condizioni climatiche	14
Art. 16 - Turnazione e modalità per la riduzione dell’orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16/11/2022)	14
Art. 17 – Ferie e riposi solidali (art. 30 CCNL 21/05/2018)	16
Art. 18 - Buono pasto (art. 35 CCNL 16/11/2022)	16
Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	16
Art. 19 - Criteri generali per il conferimento, la revoca e la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di E.Q.	16
Titolo X - PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE	16
Art. 20 - Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16/11/2022)	16
Art. 21 - Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16/11/2022)	17
Art. 22 - Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 98 del CCNL 16/11/2022)	18
TITOLO XI – DISPOSIZIONI FINALI	18
Art. 23 - Innovazioni tecnologiche e formazione	18
Art. 24 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16/11/2022)	19
Art. 25 - Disposizioni finali	19
Art. 26 – Dichiarazioni congiunte	19

Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che la legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.
2. Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti CCNL, nel rispetto dei vincoli e dei limiti previsti, tra i soggetti e con le procedure stabilite dalla legge.

Art. 2 – Ambito di applicazione - Vigenza - Revisione

1. Le disposizioni del presente CCDI, stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 16/11/2022 del personale delle Funzioni Locali, si applicano a tutto il personale non dirigente in servizio presso la Provincia di Pisa con contratto a tempo indeterminato, ivi compreso il personale comandato o distaccato da altro ente.
2. **Il presente CCDI di durata triennale ha efficacia dal 01/01/2023 e comprende la disciplina giuridica degli istituti. Le parti concordano che l'applicazione di alcuni istituti sia differita, secondo le prescrizioni del presente CCDI.** Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo, fatti salvi gli istituti la cui applicazione è differita ai sensi del presente CCDI. Alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.
3. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo CCDI, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di contratto nazionale che contrastino con le stesse. In tal caso trova applicazione l'art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. .
4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCDI ha durata annuale.
5. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Titolo II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

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

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

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

Art. 5 – Organismo Paritetico per l'Innovazione

1. Le parti danno atto che con Decreto presidenziale n. 78 del 07/07/2023 è stato costituito, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 16/11/2022 l'Organismo Paritetico per l'Innovazione, per la cui disciplina si rinvia alle disposizioni contenute nel medesimo art. 6.

Titolo III - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

Art. 6 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - c) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato nell'Ente, le parti convengono che i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono conformi al contributo di ciascuno al sistema del Valore Pubblico e sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi.
4. Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;

- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
5. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale, attualmente nella misura rispettivamente del 70 e del 30 %, vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.
 6. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

Titolo IV -CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16/11/2022)

1. E' definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Concorre all'erogazione del trattamento accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, il personale che ha prestato servizio nell'Ente per almeno 3 mesi di calendario. A tal fine non sono considerate assenze i periodi di congedo ordinario, di maternità, di paternità e parentale e di infortunio sul lavoro, permessi di cui all'art. 3, comma 3 della legge 104/1992.
3. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCDI, di norma, in due soluzioni annuali, la prima entro il mese di giugno e l'eventuale seconda entro il mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 8 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/ 2022)

1. Al 10% dei dipendenti che, relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili a tale titolo al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, c. 2, lett. b): <u>Budget performance individuale</u> n. dipendenti valutabili
Valore maggiorazione: 30% della media individuale
Numero dei dipendenti suddivisi per Settore cui può essere attribuita la maggiorazione: 10% con arrotondamento per eccesso.
Somma per maggiorazione: media individuale*0,3*numero dipendenti aventi diritto
Somma per performance individuale di tutti i dipendenti: budget iniziale – somma per maggiorazione

2. In ogni caso, la maggiorazione non può essere attribuita ai dipendenti che abbiano riportato

una valutazione inferiore a 98 punti.

3. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - a) non aver conseguito la maggiorazione nell'ultimo quinquennio;
 - b) superiore valutazione nel triennio precedente, o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
 - c) maggiore anzianità di servizio presso l'Ente.

Titolo V - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 9 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16/11/2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
 - a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno a definire in sede di contrattazione integrativa il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno distintamente e separatamente, per ciascuna delle aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), ai dipendenti assunti a tempo indeterminato in coerenza con le risorse decentrate stabili di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16/11/22.
 - b) possono partecipare alla procedura selettiva annuale i dipendenti con rapporto a tempo indeterminato in servizio alla data di decorrenza della stessa e che negli ultimi **36** mesi non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica/differenziale economico nella medesima area. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione/differenziale effettuata. Il suddetto requisito può, altresì, essere definito di volta in volta in base alla disponibilità di risorse stabili per il finanziamento dei differenziali economici.
 - c) è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora il procedimento disciplinare sia in corso il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.
 - d) la procedura di selezione avviene mediante la determinazione da parte del Settore Programmazione e Risorse dei contingenti di personale aventi diritto in quanto in possesso dei requisiti prescritti ed alla formazione di distinte graduatorie per ciascuna delle aree di inquadramento del personale del comparto tenuto conto che, a prescindere dalle risorse disponibili, il numero delle progressioni economiche che possono essere attuate non può superare la percentuale massima del 50% degli aventi diritto.
 - e) la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCDI.
 - f) I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16/11/2022:

d.1 **VALUTAZIONE:** Media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Per i dipendenti assunti per mobilità si terrà conto delle valutazioni conseguite nell'Ente di provenienza. **Al punteggio sarà attribuito un peso pari al 70% del totale.**

d.2 **ESPERIENZA PROFESSIONALE:** Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare **3** punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. **Al punteggio sarà attribuito un peso pari al 20% del totale.**

d.3 **CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI.** Abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento. **Al punteggio sarà attribuito un peso pari al 10% del totale.**

Le parti concordano di non applicare il presente criterio nell'anno 2023 e di valutarne l'applicazione dall'anno 2024. Per l'anno 2023, pertanto, al punteggio relativo al criterio d.2) sarà attribuito un peso pari al 30%.

2. Al dipendente che non ottiene progressioni economiche nella medesima area da **almeno** 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari ad 1 punto per sette (7) anni di NON progressione; pari a 2 punti per otto (8) anni di NON progressione; pari a 3 punti per nove (9) anni di NON progressione. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo. Tale punteggio aggiuntivo non può, comunque, risultare superiore al 3% del punteggio ottenuto mediante applicazione dei criteri di cui sopra.
3. Al fine di rendere omogenee le valutazioni dei diversi Settori, con **esclusivo** riferimento alla procedura anno 2023, alla media delle ultime tre valutazioni ottenuta verrà applicato il punteggio corrispondente alle seguenti fasce:

FASCIA	MEDIA VALUTAZIONE TIRENNALE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
FASCIA 1	da 100 a 99,01	100
FASCIA 2	da 99 a 98,01	99
FASCIA 3	da 98 a 97,01	98
FASCIA 4	da 97 a 95,01	97
FASCIA 5	da 95 in poi	PUNTEGGIO EFFETTIVO

4. Le parti si riservano di valutare l'applicazione di criteri di omogeneizzazione delle valutazioni per gli anni successivi.
5. A parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area ~~e di ciascun settore~~^(*)(^(*)), si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:
 - a) dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica nell'area di inquadramento;
 - b) dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
 - c) dipendente più anziano di età;
6. Al termine della procedura selettiva, le graduatorie provvisorie per area di inquadramento ~~e per settore~~ (*) sono pubblicate per un periodo di almeno cinque giorni consecutivi nella intranet dell'Ente o in altro luogo facilmente accessibile da parte degli interessati con l'indicazione del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato. Entro il suddetto termine gli interessati possono presentare all'Ufficio Personale osservazioni in merito a meri

(*) REFUSO CORRETTO IN FASE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

errori materiali nella valutazione riportata. Successivamente la graduatoria diventa definitiva.

7. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16/11/2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^a gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCDI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Titolo VI - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/052018)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa in particolari situazioni ambientali, non comuni alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore, correlata alla prestazione di servizi di controllo, presidio e manutenzione del patrimonio viario resa dagli operatori esperti del Settore Viabilità;
- b) prestazione richiesta e resa in condizioni di stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di call center "Sanzioni CdS".

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

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati debitamente certificati dal Dirigente di riferimento.

3. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute nello svolgimento delle attività di manutenzione da parte operatori esperti del Settore Programmazione scolastica.
- b) attività che comportano esposizione al rischio derivante dalle attività di verifica e sopralluogo di cantiere da parte degli Istruttori tecnici e dei Funzionari del Settore Programmazione scolastica e del Settore Viabilità.

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

4. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- a) ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente

comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

- b) L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, è commisurata all'entità delle somme che vengono consegnate all'agente contabile secondo la graduazione giornaliera in rapporto al valore medio mensile.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue:

Condizione di lavoro		Importo lordo giornaliero
personale esperti esposto al disagio di cui al punto 2a		€ 3,50
personale esposto al disagio di cui al punto 2b		€ 2,00
personale esposto a rischio di cui al punto 3		€ 1,1538
personale con funzioni di agente contabile	media mensile di valori di cassa maneggiati fino a 10.000,00	€ 1,50
	media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 10.000,00	€ 1,75

6. Le indennità di cui al presente articolo **non** sono tra loro cumulabili.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021.
8. L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività, come attestate dal dirigente/responsabile del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.
9. Le parti concordano di effettuare un monitoraggio periodico della spesa relativa alle varie indennità erogate divisa per tipologia e contenute anche il numero dei beneficiari.
10. **La disciplina contenuta nel presente articolo trova applicazione a partire dal 01/01/2024.**

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato.

3. Il conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso trovano disciplina in apposito Regolamento dell'Ente.

Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 12 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 (compresi anche gli incentivi per il personale della centrale unica di committenza). Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
 - b) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese) secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
 - c) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
2. per i dipendenti **non titolari** delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16/11/2022, calcolata al netto di oneri riflessi e IRAP, la quota di performance organizzativa e individuale viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

<i>Scaglione Incentivo</i>	<i>Abbattimento percentuale, calcolato sui compensi di cui sopra e decurtato sulla quota di performance organizzativa ed individuale*</i>	
<i>Fino a € 500</i>	<i>0,00%</i>	<i>Della quota incentivo fino a €. 500,00</i>
<i>Da 500,01 a 1.500 euro</i>	<i>5,00%</i>	<i>Della quota incentivo oltre 500,01 e fino a 1.500,00 e comunque non oltre la metà del premio produttività corrisposto</i>
<i>Da 1.500,01 a 8.000 euro</i>	<i>10,00%</i>	<i>Della quota incentivo oltre 1.500,01 e fino a 8.000,00 e comunque non oltre la metà del premio produttività corrisposto</i>
<i>Oltre 8.000,01 euro</i>	<i>15,00%</i>	<i>Della quota incentivo oltre 8.000,01 00 e comunque non oltre la metà del premio produttività corrisposto</i>

La decurtazione, progressiva a scaglioni, è la sommatoria degli importi calcolati per ogni scaglione.

In ogni caso la quota recuperata non potrà eccedere la metà dell'importo del premio di produttività corrisposto.

Le somme non erogate per effetto della perequazione costituiscono economie e sono ridistribuite sulla performance di tutti i dipendenti che non hanno subito decurtazioni sulla base della tabella di cui al presente comma 2.

*

Esempi di calcolo:

incentivo 1.000,00 euro

<i>Scaglione</i>	<i>%</i>	<i>Importo base di calcolo della %</i>	<i>Importo da decurtare sulla performance org.va e indiv.le</i>
<i>Fino a 500 euro</i>	<i>0%</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00 euro</i>
<i>Da 500,01 a 1.000,00</i>	<i>5%</i>	<i>500,00 (1.000-500)</i>	<i>25,00 euro</i>
<i>TOTALE decurtato dal premio di produttività</i>		<i>25,00 euro</i>	

incentivo 2.000,00 euro

<i>Scaglione</i>	<i>%</i>	<i>Importo base di calcolo della %</i>	<i>Importo da decurtare sulla performance org.va e indiv.le</i>
<i>Fino a 500 euro</i>	<i>0%</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00 euro</i>
<i>Da 500,01 a 1.500,00</i>	<i>5%</i>	<i>1.000,00 (1.500-500)</i>	<i>50,00 euro</i>
<i>Da 1.500,01 a 8.000,00</i>	<i>10%</i>	<i>500,00 (2.000-1.500)</i>	<i>50,00 euro</i>
<i>TOTALE decurtato dal premio di produttività</i>		<i>100,00 euro</i>	

Con riferimento ai meccanismi di perequazione di cui al presente articolo, in considerazione della radicale modifica delle modalità di calcolo, le parti concordano di valutarne i riflessi sulla produttività e di confrontarli con le risultanze degli anni precedenti, anche al fine di applicare eventuali correttivi.

3. Per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16/11/2022, calcolata al netto di oneri riflessi e IRAP, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

<i>Scaglione Incentivo</i>	<i>Abbattimento percentuale, calcolato sui compensi di cui sopra e decurtato sull'indennità di risultato corrisposto</i>	
<i>Da 0,00 a €1. 500,00</i>	<i>0,00%</i>	<i>Della quota incentivo fino a €. 1.500,00</i>
<i>Da 1.500,01 a 8.000 euro</i>	<i>10,00%</i>	<i>Della quota incentivo oltre 1.500,01 e fino a 8.000,00 e comunque non oltre la metà dell'indennità di risultato corrisposto</i>
<i>Oltre 8.000,01 euro</i>	<i>15,00%</i>	<i>Della quota incentivo oltre 8.000,01 00 e comunque non oltre la metà dell'indennità di risultato corrisposto</i>

La decurtazione, progressiva a scaglioni, è la sommatoria degli importi calcolati per ogni scaglione.

In ogni caso la quota recuperata non potrà eccedere la metà dell'importo del premio di risultato corrisposto.

Le somme non erogate costituiscono economie e sono ripartite a titolo di risultato fra tutti gli altri titolari delle posizioni di EQ che non hanno subito decurtazioni sulla base della tabella di cui al presente comma 3. La ripartizione sarà ponderata sulla base della pesatura della posizione.

Con riferimento ai meccanismi di perequazione di cui al presente articolo, in considerazione della radicale modifica delle modalità di calcolo, le parti concordano di valutarne i riflessi sull'indennità di risultato, anche al fine di applicare eventuali correttivi.

4. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7 co. 4 lett. n) CCNL 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;

- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
- 3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
- 4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 14 – Reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, mediante adozione di apposito Regolamento, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Il personale avente diritto all'indennità viene individuato con atto dirigenziale in base alle esigenze e all'organizzazione dell'Ente.
5. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata a situazioni di emergenza climatica o ambientale, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può, su base volontaria, essere messo in reperibilità dal proprio dirigente/responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 8 volte, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti.
6. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno

assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
8. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.
9. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità viene incrementata a Euro 13,00 per ogni 12 ore al giorno.

Art. 15 – Orario e disposizioni in favore dei lavoratori che svolgono attività all'aperto in particolari condizioni climatiche

1. Al fine di prevenire il rischio di infortunio correlato all'esposizione a temperature estreme, che possono causare problemi di salute significativi come esaurimento da calore, colpo di calore e altre malattie legate allo stress da calore, per i lavoratori che effettuano prestazione lavorativa all'aperto, soprattutto quando svolgono un intenso lavoro fisico con esposizione diretta alla luce solare e al calore come nel caso dei lavori di manutenzione stradale ed in caso di particolari lavorazioni che richiedono l'utilizzo di specifici DPI (come nel caso dell'attività di taglio erba), l'articolazione dell'orario estivo è così modificata:
 - orario di Entrata anticipato dalle ore 7.00 alle ore 6:00
 - orario di Uscita anticipato dalle 13.00 alle ore 12:00.
2. Restano confermate le altre condizioni già in vigore:
 - a) Presenza obbligatoria dalle ore 6.15 alle ore 12.00
 - b) Flessibilità giornaliera in entrata dalle ore 6.00 alle ore 6.15 in uscita dalle ore 12.00 alle ore 12.15
3. Il ricorso all'articolazione oraria di cui al presente articolo avviene a seguito di richiesta/segnalazione da parte del Dirigente responsabile.
4. Nei periodi interessati da condizioni climatiche di estremo calore ai dipendenti verrà assicurata la fornitura di acqua.

Art. 16 - Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16/11/2022)

1. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità

- necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.
 - 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. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati (in modo tale che il turno maggiormente effettuato rientri tra il 65% ed il 35% del totale dei turni);
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
 5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a. turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - c. turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - d. turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021. È riconosciuta al personale turnista la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui al presente punto, ferma restando la predetta maggiorazione.
 6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
 7. Al personale della Polizia provinciale, l'indennità di turno viene corrisposta unicamente per lo svolgimento di prestazioni in turnazioni continuative su 6 giorni, senza interruzione nei giorni di festività, compresa quella infrasettimanale. Le articolazioni dell'orario di lavoro previste per la Polizia provinciale possono prevedere anche una sovrapposizione di diverse tipologie di turno.
 8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
 9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 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 a un anno di vita del bambino.
 10. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di

esenzione dal turno notturno, collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

Art. 17 – Ferie e riposi solidali (art. 30 CCNL 21/05/2018)

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere giorni di ferie, in tutto o in parte.
2. Si segue la procedura indicata nell'art. 30 del CCNL 21/05/2018.

Art. 18 - Buono pasto (art. 35 CCNL 16/11/2022)

1. Possono percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che effettuino un orario di lavoro di almeno 7 ore e 30 minuti, con rientro nelle ore pomeridiane di almeno 2 ore o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore a 2 ore. È in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
4. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16/11/2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
 - a) addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile (compresi gli interventi di sgombero neve), a condizione che vengano svolte almeno n. 7 ore di lavoro;
 - b) personale dell'area della vigilanza e della Polizia provinciale;

Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 19 - Criteri generali per il conferimento, la revoca e la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di E.Q.

1. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione ed i criteri per la graduazione degli stessi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità di posizione, sono stabiliti in conformità con quanto previsto agli art. 16 e ss. del CCNL 16/11/2022 e costituiscono oggetto di confronto con la RSU e con le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL secondo la procedura stabilita dall'art. 5 del CCNL 16/11/2022.
2. I criteri di cui al precedente comma 1 sono stabiliti in apposito Regolamento sugli incarichi di E.Q.

Titolo X - PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 20 - Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16/11/2022)

1. 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 valori minimi e massimi giornalieri previsti dal CCNL vigente.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso

in ambienti esterni.

3. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede della Provincia per un periodo superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero. È escluso in ogni caso dal computo dell'operatività dell'istituto, qualsiasi assenza giornaliera dal lavoro, dovuta a qualsiasi causale e titolo, nonché le assenze orarie giornaliere in misura superiore al 50% dell'orario giornaliero.
4. Per la misura dell'indennità di cui al comma 1 si tiene conto delle caratteristiche delle prestazioni in ambiente esterno, con riferimento alla diversa graduazione del rischio e del disagio connessa all'esposizione esterna quale presupposto indicato nella norma contrattuale.
5. Sono conseguentemente definite le tipologie di prestazione esterna a cui corrisponde la relativa indennità di servizio esterno per i servizi di vigilanza:

	Importo lordo giornaliero
Servizio esterno per controlli in materia venatoria-ambientale, polizia stradale e di tipo istituzionale	€. 2,00
Servizio esterno per ordine pubblico (non remunerato da altro Ente) e per servizi notturni con controlli stradali	€. 3,50

6. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i. (*possesso qualifica di agente di P.S. e svolgimento funzioni di P.G.*);
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
8. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del dirigente/responsabile competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

Art. 21 - Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16/11/2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, determinata entro l'importo massimo previsto dal CCNL vigente.
3. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - a. del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 - b. delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente
4. Tenuto conto dei suddetti criteri di natura quantitativa e qualitativa, l'importo dell'indennità è determinato:
 - a) fino ad un massimo di Euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ;
 - b) fino ad un massimo di Euro 1.200,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati

nell'AREA DEGLI ISTRUTTORI

5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi;
 - f) **non** è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
6. I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal dirigente/responsabile del Settore interessato, sulla base delle risorse stanziare con il CCDI.
7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.

Art. 22 - Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 98 del CCNL 16/11/2022)

1. Le parti prendono atto che una somma pari ad €. 1.000,00 derivante dai proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 è destinata, in coerenza con le previsioni legislative, a copertura dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio in favore del personale di Polizia provinciale in servizio con rapporto a tempo indeterminato.

TITOLO XI – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 23 - Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b) assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento

organizzativo.

3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 24 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16/11/2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 25 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Art. 26 – Dichiarazioni congiunte

1. Le parti concordano un monitoraggio periodico della spesa relativa alle varie indennità erogate divisa per tipologia contenente anche il numero dei beneficiari.
2. Le parti concordano di rinviare la quantificazione delle eventuali risorse di adeguamento del Fondo Risorse Decentrate in applicazione dell'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.
3. Le parti concordano di valutare la possibilità di attivare progressioni verticali utilizzando la procedura "speciale" di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8. A tal fine la parte pubblica si impegna a verificare la possibilità di destinare le risorse previste dall'art. 1, comma 612, della L. n. 234/2021 compatibilmente con le disponibilità di Bilancio.
4. Le parti concordano di valutare di elevare ad euro 1.500,00 per il personale della polizia provinciale la somma di cui all'art. 21 attualmente pari ad €. 1.000,00 derivante dai proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente e destinata, in coerenza con le previsioni legislative, a copertura dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.
5. Le parti concordano che il Regolamento di cui all'art. 11, comma 3, trova applicazione a partire dall'anno 2023.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
PARTE ECONOMICA 2023**

Premesso che:

4. in data 06/12/2023 è stata sottoscritta la pre intesa di CCDI del personale non dirigente – parte economica 2023.
5. il Collegio dei Revisori in data 11/12/2023 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 40, comma 3quinquies, D.Lgs. 165/01) e la loro coerenza con vincoli del CCNL (art. 40, comma 3bis, D.Lgs. 165/01).
6. il Presidente con Decreto n. 136 del 14/12/2023 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Il giorno 19 del mese di dicembre 2023 nella sede della Provincia di Pisa si provvede **alla stipula del contratto decentrato integrativo parte economica 2023** fra le parti che seguono:

Per l'Amministrazione provinciale:

Il Presidente della delegazione datoriale (*Paola Maria La Franca*) __ **FIRMATO** _____

Il Dirigente del Settore Programmazione Risorse (*Paola Fioravanti*) __ **FIRMATO** _____

Per le organizzazioni sindacali territoriali:

CGIL-FP (Orsini): __ **FIRMATO** _____

UIL-FPL (Bogni): __ **FIRMATO** _____

CISL-FP (Ferrante) __ **FIRMATO** _____

CSA-RAL (Aringhieri) _____

Per le RSU

<i>Bartolini</i>	__ FIRMATO _____	<i>Di Cecilia</i>	__ FIRMATO _____
<i>Bernardini</i>	__ FIRMATO _____	<i>Maccheroni</i>	__ FIRMATO _____
<i>Bertini</i>	__ FIRMATO _____	<i>Platania</i>	_____
<i>Fiani</i>	__ FIRMATO _____	<i>Pocci</i>	__ FIRMATO _____
		<i>Salvadori</i>	__ FIRMATO _____

Provincia di Pisa

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO ECONOMICO ANNUALITÀ 2023**

TITOLO I – FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Art. 1 – Determinazione Fondo delle risorse decentrate anno 2023 - Parte Stabile

1. Si da atto:

- 1.1. della determinazione n. 365 del 15/03/2023 con la quale la Dirigente del Settore Programmazione e Risorse ha quantificato e costituito il Fondo Risorse Decentrate anno 2023 – Parte stabile, per un importo complessivo di €. **952.906,65**, così determinato:
 - a. risorse di cui all'art. 67, comma 1 del CCNL 21/05/2018 (al netto dell'importo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e della riduzione corrispondente alla quota annua destinata al personale della funzione delle Politiche del Lavoro trasferito ai sensi della L.R. n°28 dell'8/06/2018 a far data dal 28/06/2018) pari ad €. 880.176,38;
 - b. risorse di cui all'art. 67, comma 2, CCNL 21/05/2018 lettera a) pari ad €. 34.611,20;
 - c. risorse di cui all'art. 67, comma 2, CCNL 21/05/2018 lettera c) pari ad €. 21.810,57;
 - d. risorse di cui all'art. 79, comma 1, lettera b), (84,50*193), pari ad €. 16.308,50;
- 1.2. del Decreto presidenziale n. 59 dell'8/05/2023 con il quale sono state espresse le direttive per la contrattazione decentrata anno 2023.
- 1.3. della determinazione n. 1514 del 31/10/2023 con la quale la Dirigente del Settore Programmazione e Risorse ha integrato il Fondo Risorse Decentrate computando al FRD le seguenti ulteriori poste obbligatorie che erano rimaste da definire:

RISORSE STABILI

- risorse di cui all'art. 79, comma 1 lett. d), pari ad €. 14.858,32;
- risorse di cui all'art. 79, comma 1 bis, pari ad €. 45.506,05;

RISORSE VARIABILI

- risorse di cui all'art. 79, comma 5, pari ad €. 16.308,50 quale risorsa variabile ed una tantum di competenza dell'anno 2022, relativa alla quota di incremento annuale di cui al comma 1, lett. b);

- 1.4. della determinazione n. 1797 del 19/12/2023 con la quale, in esecuzione del Decreto presidenziale n. 136 del 14/12/2023, la Dirigente del Settore Programmazione e Risorse ha integrato il Fondo Risorse Decentrate con le ulteriori risorse messe a disposizione dall'Amministrazione.

2. Si da, quindi, atto che l'Amministrazione rende disponibili le seguenti ulteriori risorse da computare al FRD a titolo di risorse variabili:

- 2.1. Art. 79, comma 3: Incremento delle risorse di cui al comma 2, lett. c) in misura non superiore allo 0,22% monte salari 2018, pari ad €. 8.000,00 – QUOTA ANNO 2022;
- 2.2. Art. 79, comma 3: Incremento delle risorse di cui al comma 2, lett. c) in misura non superiore allo 0,22% monte salari 2018, pari ad €. 8.000,00 – QUOTA ANNO 2023;
- 2.3. Art. 79, comma 2, lett. b): Integrazione dell'1,2% monte salari 1997, pari ad €. 74.000,00;
- 2.4. €. 10.000,00 relative al risparmio dal Fondo "Posizioni Organizzative" finanziato con risorse di Bilancio, il cui stanziamento è ridotto limitatamente per l'anno 2023 ad €. 174.811,91 (cfr. Orientamento ARAN CFL38).

Le risorse soggette al limite di cui al Decreto Legislativo n. 75/2017 sommano per un totale di €. 84.000,00. Con tale somma viene garantito il rispetto dell'art 23, comma 2 del Decreto Legislativo n. 75/2017.

- 2.5. Il Fondo Risorse Decentrate viene altresì incrementato di €. 11.000,00 relative all'adeguamento in applicazione dell'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

3. Nell'anno 2023 si rendono inoltre disponibili le seguenti risorse economizzate:
 - 3.1. Euro 19.791,31 relative al risparmio sul Fondo Lavoro Straordinario 2022
 - 3.2. Euro 30.658,29 relative ad economie su Fondo 2022 (risparmio voci di spesa)
4. Per effetto di quanto sopra le risorse di parte stabile del Fondo ammontano ad €. **1.013.271,02** e l'incremento di parte variabile del Fondo è quantificata in complessivi Euro **177.758,10**, per un totale complessivo del FRD di €. **1.191.029,12**.

Art. 2 - Criteri di riparto del Fondo risorse decentrato 2023

1. Il presente CCDI individua, nell'ambito delle risorse stabili del Fondo risorse decentrate, la quota da destinare per l'anno 2023 al finanziamento dei differenziali stipendiali, da attribuire nella misura massima del 50% rispetto agli aventi diritto di ciascuna Area di inquadramento, in base ai criteri riportati nell'art. 9:

Aventi diritto 2023					
Aree inquadramento	Aventi diritto	Costo annuo	% di attribuzione	N° differenziali	Costo annuo
Operatori Esperti	31	650	50%	15	9.750 €
Istruttori	39	750	50%	19	14.250 €
Funzionari E.Q.	14	1600	50%	7	11.200 €
					35.200 €

La quantificazione delle risorse destinate al finanziamento dei differenziali stipendiali di cui sopra è incrementata di €. 2.000,00 per garantire l'eventuale applicazione della disciplina di cui all'art. 102 del CCNL 16/11/2022

2. Il Fondo disponibile di cui al precedente articolo è pertanto destinato ai seguenti utilizzi:

Posta di destinazione		Importo
1 – Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 1 – CCNL 16/11/2022 (utilizzo vincolato)		
a) Progressioni economiche consolidate	€.	385.000,00
b) Differenziali stipendiali B1/B3 e D1/D3 (dal 01/04/2023)	€.	45.506,05
c) Indennità di comparto	€.	100.000,00
d) Indennità ex-8° q.f.		1.000,00
e) Indennità centralino		600,00
2 – Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, commi 2 e 3 – CCNL 16/11/2022		
a) Indennità di condizione di lavoro, reperibilità, maneggio valori e maggiorazioni. (Comprensivo Indennità Servizio Esterno Polizia)	€.	163.000,00
b) Indennità per la Polizia Provinciale	€.	5.200,00
d) Specifiche responsabilità di cui all'art. 11 del CCDI normativo e del Regolamento sulle specifiche responsabilità	€.	83.000,00
e) Differenziali stipendiali dal 01/01/2023	€.	37.200,00
f) Performance Organizzativa	€	259.366,15
g) Performance individuale	€.	111.156,92
Totale destinazione	€.	1.191.029,12