



PROVINCIA DI BENEVENTO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

2023 / 2025

PARTE GIURIDICA 2023 / 2025

PARTE ECONOMICA 2023

Il giorno 29 del mese di dicembre dell'anno 2023, alle ore 9.30, presso la sede della Provincia di Benevento in Largo Giosuè Carducci, piano 3°, ha avuto luogo l'incontro tra le parti negoziali composte da:

a) Delegazione di parte pubblica:

- ❖ Presidente: Segretario Generale **Dott.ssa Maria Luisa Dovetto**
- ❖ Componente: Dirigente Sett. Amm.vo-Finanz. **Avv. Nicola Boccalone**
- ❖ Componente: Dirigente Sett. Edilizia Pubbl.e Scol.- Manut. **Ing. Salvatore Minicozzi**

b) Rappresentanti Organizzazioni Sindacali Territoriali:

- ❖ FP CGIL: **Domenico Raffa - Serafino De Bellis**
- ❖ CISL FP: /
- ❖ UIL FPL: **Raffaele Fonzo**
- ❖ CSA: /

c) Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- ❖ Caporaso Gaetano
- ❖ Gomma Gabriella
- ❖ Rosiello Cosimina
- ❖ Coduto Edvige Antonietta
- ❖ Martini Filippo

Le parti

Visti:

- il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022;

Premesso che:

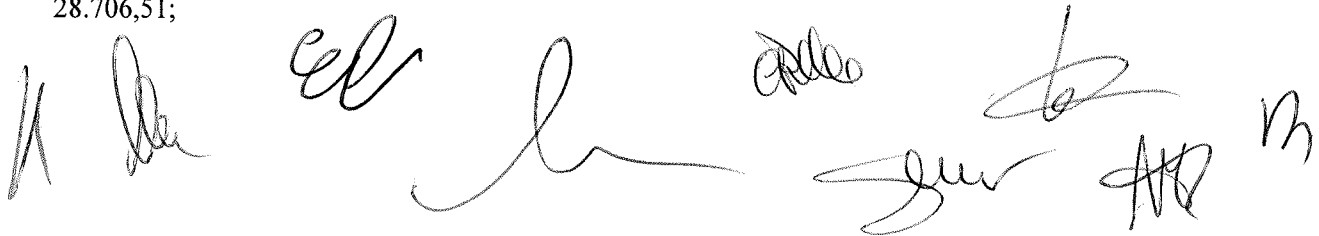
- in data 13 aprile, 9 giugno, 13 luglio, 31 luglio, 2 ottobre, 10 novembre e 12 dicembre 2023 hanno avuto luogo gli incontri tra le parti negoziali per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non dirigente della Provincia di Benevento, relativo al triennio normativo 2023-2025 ed all'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità economica 2023;
- con determinazione dirigenziale del Settore Amministrativo-Finanziario e Società Partecipate n. 1263 del 27.06.2023 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 79 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;
- con deliberazione presidenziale n. 198 adottata in data 19.07.2023, su proposta del Segretario Generale nonché Dirigente ad interim del Servizio di Staff n. 1 Gestione Giuridica del Personale – Pari Opportunità, sono state formalizzate le direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica in ordine:
 - 1) alla conduzione della trattativa ai fini della sottoscrizione dell'accordo definitivo;
 - 2) allo stanziamento di risorse variabili aggiuntive ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettere b) e c) del CCNL 16.11.2022;
 - 3) al finanziamento degli istituti ricorrenti, della progressione economica con decorrenza 1° gennaio 2023, dei premi correlati alla performance individuale e collettiva e per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance;

ed è stato dato, contestualmente, mandato al Presidente della delegazione trattante alla firma dell'accordo definitivo dopo l'acquisizione del parere dei Revisori dei Conti;

Precisato che il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, così come costituito con determinazione n. 1263 del 27.06.2023, è stato incrementato per la parte variabile delle somme autorizzate con la richiamata deliberazione presidenziale n. 198 del 19.07.2023 (€ 32.250,00 + € 30.000,00 + € 8.068,00) ed è stato epurato dell'incremento della componente variabile previsto dall'art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023 (€ 39.488,72), in quanto non spettante per l'anno 2023, come da determinazione n. 2576 del 19.12.2023, di rettifica in riduzione del fondo.

Preso atto che:

- le Risorse Stabili ammontano complessivamente ad € 728.083,23 (A), di cui € 643.066,67 (B) soggette al limite di cui al comma 2, art. 23, del D.Lgs. 75/2017;
- le Risorse Variabili ammontano complessivamente ad € 297.720,43 (C), di cui € 72.257,36 (D) soggette al limite di cui al comma 2, art. 23, del D.Lgs. 75/2017;
- le economie sulle risorse stabili relative all'anno 2022 non utilizzate ammontano ad € 40.929,56;
- le economie di lavoro straordinario non utilizzate nell'esercizio finanziario 2022 ammontano ad € 28.706,51;



- le citate economie relative all'anno 2022, pari complessivamente ad € 69.636,07 sono state portate in aumento del fondo delle risorse variabili anno 2023;
- le risorse destinate al finanziamento delle Elevate Qualificazioni (ex Posizioni Organizzative) sono state aumentate ad € 261.250,00=, come previsto nello schema del bilancio di previsione finanziario 2023/2025 approvato con deliberazione presidenziale n. 151 del 31.05.2023, per la successiva approvazione da parte dell'Organo Consiliare,
- il fondo del lavoro straordinario per l'anno 2023 resta confermato nell'importo complessivo pari ad € 84.236,61=;
- nelle risorse variabili sono state inserite le somme a titolo di incentivo di progettazione di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 e quelle dei compensi per l'Avvocatura Provinciale.
- il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 ammontava ad € 976.588,54, escluso lo straordinario per € 84.236,61, quindi pari complessivamente ad un totale di € 1.060.825,15=:

Descrizione	importo
fondo delle risorse decentrate anno 2016 (*)	€ 976.588,54
fondo del lavoro straordinario anno 2016	€ 84.236,61
limite anno 2016	€ 1.060.825,15

* comprensivo dell'importo di € 1.528,26 quale differenziale retributivo sulle progressioni orizzontali attribuite ai dipendenti a seguito degli aumenti contrattuali sulle posizioni iniziali - art. 67, comma 2, lett. b) CCNL del 21.05.2018

- dal confronto del fondo anno 2023 (risorse stabili e risorse variabili soggette a limite), pari nel suo complesso ad € 1.060.810,64= compreso lo straordinario e le nuove risorse che si intende destinare al finanziamento delle elevate qualificazioni (escluse le somme non soggette al limite di cui alla lettera B) e D) dell'allegato 1), e quello dell'anno 2016, pari complessivamente ad € 1.060.825,15=, risulta rispettata la previsione di cui al comma 2, art. 23, del D.Lgs. 75/2017, in quanto il fondo dell'anno 2023 è minore di quello dell'anno 2016:

Descrizione	importo	di cui importo escluso dal limite art. 23, c.2, D.Lgs. 75/2017	di cui importo soggetto al limite art. 23, c.2, D.Lgs. 75/2017
Risorse stabili	€ 728.083,23	€ 85.016,56	€ 643.066,67
Risorse variabili, di cui: > € 89.000,00 per gli incentivi per le funzioni tecniche > € 40.000,00 per i compensi all'avvocatura interna	€ 297.720,43	€ 225.463,07	€ 72.257,36
Totale risorse 2023	€ 1.025.803,66	€ 310.479,63	€ 715.324,03
+ Fondo lavoro straordinario	€ 84.236,61		€ 84.236,61
+ Fondo retribuzione di posizione e di risultato incarichi di Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative)	€ 261.250,00		€ 261.250,00
Totale fondo anno 2023	€ 1.371.290,27	€ 310.479,63	€ 1.060.810,64

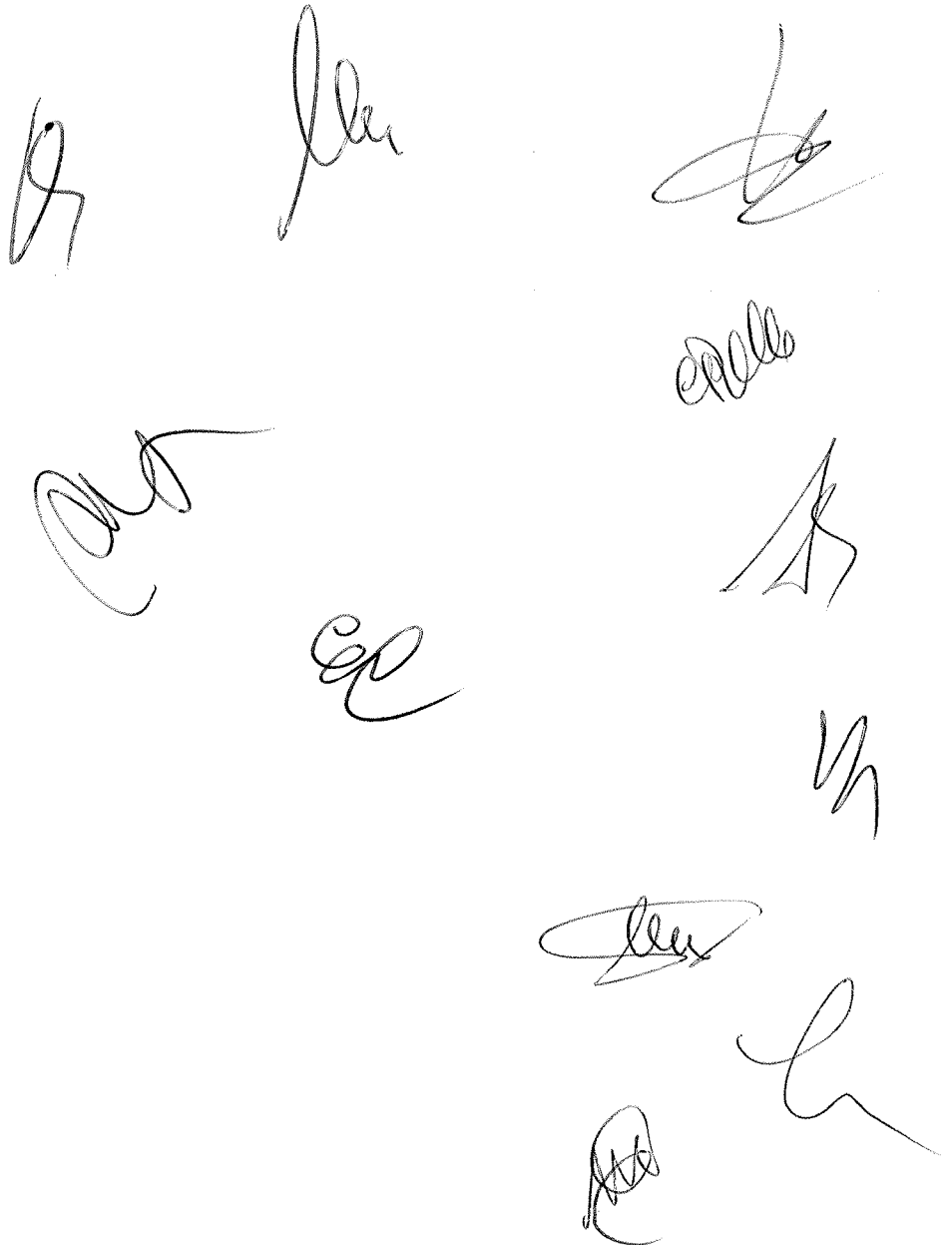
Dato atto che:

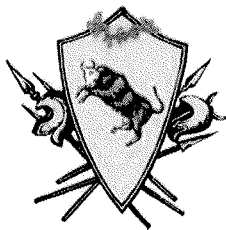
- in data 12.12.2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non dirigente della Provincia di Benevento, di parte giuridica per il triennio 2023-2025 e di parte economica per l'annualità 2023, che recepisce gli istituti contrattuali del nuovo contratto collettivo nazionale 2019/2021;

- in data ^{28/12/2023} ~~27.12.2022~~ è stato trasmesso il verbale n. ⁷⁶ ~~34~~ del ^{27/12/2023} ~~27.12.2022~~ con il quale il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere di coerenza dei costi della contrattazione decentrata e dell'ipotesi di accorso rispetto al Bilancio di previsione annuale e pluriennale;

Tanto premesso

Le parti presenti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo integrativo di parte giuridica per gli anni 2023-2024-2025 e per l'utilizzo delle risorse integrative per l'annualità economica 2023, sulla base della determinazione dirigenziale di costituzione del fondo n. 1263 del 27.06.2023 e successiva di rettifica in riduzione n. 2576 del 19.12.2023 e sulla base degli indirizzi disposti dal Presidente, in veste di organo di vertice, in data 19.07.2023 con deliberazione n. 198.

A collection of approximately 12 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, non-linear pattern across the lower half of the page. The signatures vary in style, some being highly stylized and others more legible.



PROVINCIA DI BENEVENTO

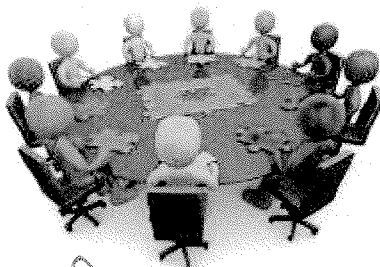
IPOSTESI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

2023/2025

PARTE GIURIDICA 2023/2025

PARTE ECONOMICA 2023



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SOMMARIO

PARTE GIURIDICA 2023/2025

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI..... 4

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI4

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....4

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....4

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI 6

CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI6

Art. 3 Verifiche dell’attuazione del contratto.....6

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....6

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE 7

CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE7

Art. 5 Progressioni economiche all’interno delle aree.....7

CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....13

Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ..... 13

CAPO III DISPOSIZIONI PER I SERVIZI IN CONVENZIONE.....14

Art. 7 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione (art. 23 CCNL)..... 15

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO.....16

CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO16

Art.8 Principi Generali..... 16

Art.9 Disciplina dello Straordinario..... 17

Art. 10 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente 20

Art. 11 Reperibilità..... 23

Art. 12 Orario notturno o festivo e orario festivo-notturno..... 24

Art. 13 Turnazioni..... 25

Art. 14 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti.....27

Art. 15 Banca delle ore..... 28

Art. 16 Flessibilità dell’orario di lavoro 29

Art. 17 Orario multiperiodale 30

Art. 18 Servizio mensa e buono pasto..... 30

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....31

CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....31

Art. 19 Quantificazione delle risorse	31
Art. 20 Strumenti di premialità.....	32
Art. 21 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	33
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	34
Art. 22 Premio correlato alla performance collettiva individuale e differenziazione.....	34
Art. 23 Premi correlati alla performance per il conseguimento di obiettivi specifici dell'Ente.....	37
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	41
Art. 24 Principi generali	41
Art. 25 Indennità condizioni di lavoro.....	42
Art. 26 Indennità per specifiche responsabilità.....	46
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT.....	46
Art. 27 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	46
Art. 28 Welfare integrativo	47
TITOLO VI SEZIONI SPECIALI	48
CAPO I - POLIZIA LOCALE.....	48
Art. 29 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.	48
Art. 30 Proventi delle violazioni al codice della strada.....	49
Art. 31 Indennità di servizio esterno.....	49
Art. 32 Indennità di funzione del personale della polizia locale	51
CAPO II - PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI	54
Art. 33 Personale destinatario	54
Art. 34 Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali	54
Art. 35 Formazione continua.....	54
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....	55
Art. 36 Salute e sicurezza sul lavoro.....	55
Art. 37 Innovazioni tecnologiche.....	56
Art. 38 Servizi essenziali in caso di sciopero.....	56
Art. 39 Contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali.....	57
Art. 40 Disposizioni finali.....	59
- Allegato 1 <u>PARTE ECONOMICA 2023/2025</u>	60
- Allegato 2 <u>DISCIPLINARE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ</u>	66

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with the number '3' below it.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

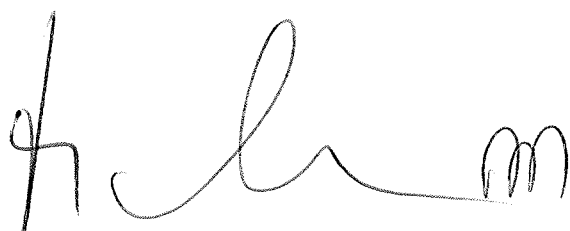
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

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

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato da ultimo con deliberazione di Giunta Provinciale n. 859 del 28.12.2006 e succ. mod. e int. ;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con DC n. 30 del 10.03.2014
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

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



1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia (art. 52 CCNL 21.05.2018).

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

The image shows a collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive names. They are not organized into a formal list or table.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

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

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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



TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

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

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

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

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano a € 36.150,00 (DP n. 198 del 19.07.2023), fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3¹, del presente contratto; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per gli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno).

In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

- b) Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente per ciascuna area di inquadramento.

¹ I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000

- c) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ogni anno del triennio del presente CCI normativo è definito nella seguente tabella (riferita agli aventi diritto al 01.01.2023):

AREA	MISURA ANNUA LORDA DIFFERENZIALE STIPENDIALE (TABELLA A CCNL 16.11.2022)	N. MASSIMO DIFFERENZIALI STIPENDIALI PER OGNI DIPENDENTE (TABELLA A CCNL 16.11.2022)	N. DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI - Personale funzioni fondamentali	RISORSE NECESSARIE Funzioni fondamentali
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1.600,00	6	8	36.150,00
Istruttori	750,00	5	13	
Operatori esperti	650,00	5	9	
Operatori	550,00	5	4	
			TOTALI	36.150,00

- d) Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 50% l'importo massimo annuale della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le E..Q.), che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali

B) Requisiti di partecipazione

a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della

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

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

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

TABELLA CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI (PROGRESSIONI ECONOMICHE) ALL'INTERNO DELL'AREA				
AREA	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	TOTALE MASSIMO
Funzionari ed Elevata Qualificazione	60	30	10	100
Istruttori	60	30	10	100
Operatori esperti	60	40	---	100
Operatori	60	40	---	100

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

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque 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. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

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

Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) X (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a. quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b. i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della progressione economica, purché attinenti alle attività e funzioni della Provincia;
- c. la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto. Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi. I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di

lavoro) Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

Area istruttori	
Titolo di accesso: diploma scuola media secondaria	
titolo	Punti max
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro un limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,25 per corsi di durata almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti
Area Funzionari ed EQ	
Titolo di accesso: laurea	
titolo	Punti max
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro un limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,25 per corsi di durata almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

D. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

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

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

numero anni senza progressione	%
da più di 6 anni	3%

Tale punteggio concorre a formare il punteggio complessivo.

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

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

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

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

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione economica ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale come indicato nei punti precedenti.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva.

Qualora un dipendente valutato eccedisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Generale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.

CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ (art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)

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

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;
- b) La valutazione del risultato è effettuata sulla base dei criteri previsti dal sistema per la misurazione e la valutazione della performance del personale non dirigente Provincia di Benevento.

2. Gli esiti positivi di tale valutazione danno titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, in misura proporzionale al punteggio conseguito ed in relazione al peso dell'incarico di Elevata Qualificazione.

3. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare) e dall'articolo 8 comma 1 lett. l b) del disciplinare per il conferimento della elevata qualificazione approvato con DP n. 174 del 15.06.2023, al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.

4. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

5. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto, per le EQ che sono destinatarie di

compensi aggiuntivi, un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

incentivi art 20 comma 1 lett. h) importo	Percentuale riduzione indennità di risultato
Da 0 a 3.000	0%
Da 3.001 a 5.000	10%
Da 5.001 a 10.000	20%
Da 10.001 a 15.000	30%
Da 15.001 a 20.000	40%
Oltre 20.000	50%

6. Gli incentivi di cui all'art. 45 del d. lgs 36/2023 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del **100 per cento** del trattamento economico complessivo annuo lordi.

7. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

8. I compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della L. n.114 del 2014 e ai sensi del comma 10 dell'art 5 del regolamento provinciale approvato con DCS n. 137 del 30.09.2014, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, non possono superare:

1) l'importo del trattamento tabellare annuo lordo individuale (art 23 ter del DL 201/2011 conv. in legge 214/2011)

2) i limiti di cui all'art 9 comma 7 del DL 90/2014 conv. in legge 114/2014.

I suindicati compensi da corrispondere, sono da considerare comprensivi degli oneri a carico dell'ente, ai sensi dell'art. 1, comma 208, Legge 23 dicembre 2005, n. 266.

9. L'ammontare delle riduzioni di cui al comma 5 è distribuito a tutti gli altri funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

CAPO III DISPOSIZIONI PER I SERVIZI IN CONVENZIONE

Art. 7 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione (art. 23 CCNL)

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL. 2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.



The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there is a large, stylized signature that appears to be 'N'. To its right is another large signature, possibly 'M'. In the upper right quadrant, there are two smaller signatures, one above the other. Below these, there are several more signatures and initials, including a large 'M' at the top right, a signature that looks like 'J', and another that looks like 'S'. At the bottom center, there is a signature that looks like 'S' followed by a long horizontal stroke. At the very bottom center, there is a small, circular signature or stamp.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art 8 Principi generali

1. Per la realizzazione di tutti i criteri indicati dall'art 29 del CCNL 16.11.2022 in tema "orario di lavoro" possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:

- a) **orario flessibile**: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 36 (Orario di lavoro flessibile);
- b) **turnazioni**: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 30 (Turnazione);
- 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, secondo le previsioni dell'art.31 (Orario Multiperiodale).

5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilita' nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

6. Il lavoratore, in conformita' alle previsioni dell'art. 7 del D.Lgs 66/2003, ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

7. Il lavoratore, in conformita' alle previsioni dell'art. 9 del D.Lgs 66/2003, ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui al comma precedente. Il suddetto periodo di riposo consecutivo e' calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti, ai sensi dell'art. 34 (Pausa). Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, la durata della pausa non puo' essere inferiore a trenta minuti.

9. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti e' accertata mediante controlli di tipo automatico.

10. Per i dipendenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora, dopo aver preso servizio in sede, sia necessario svolgere temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, in altra sede del medesimo ente, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.



Art. 9 Disciplina dello Straordinario

1. Le parti prendono atto che anche per l'anno 2023 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro **straordinario**, per effetto del D.Lgs. n. 7 del 25.05.2017, resta confermato in € **84.236,61=**.

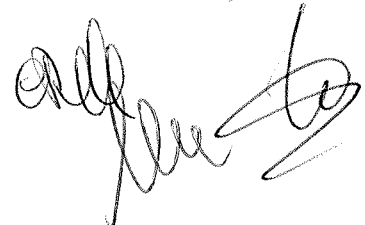
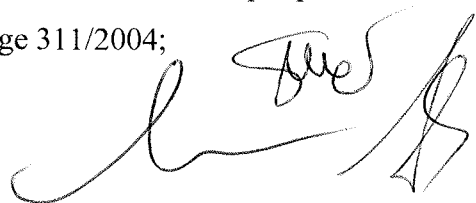
2. L'amministrazione provinciale si impegna a determinare, di norma, entro il mese di marzo di ogni anno il budget orario dei vari Settori/Servizi e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Nelle more della determinazione del suddetto budget di ore di lavoro straordinario, lo stesso dovrà essere contenuto entro il limite dei fondi già determinati per l'anno precedente, non frazionabili in dodicesimi trattandosi di emolumenti al personale, ma, tuttavia, ridotti per prudenza del 30%. La suddivisione dello straordinario verrà effettuata sulla base di due parametri:

- a) per il 50% sulla base del numero di risorse umane
- b) per il 50% sulla base della priorità degli obiettivi strategici da raggiungere in correlazione con le azioni contenute nel PIAO

3. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto (comma 1 art. 5 D.Lgs. 66/03) e la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, nel quadrimestre, le 48 ore come media settimanale, comprese le ore di straordinario (comma 2 art. 4 D.Lgs. 66/03). La violazione di tali norme comporta l'irrogazione delle sanzioni di cui al D.Lgs. 213/04.

- a) L'arco temporale di 4 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;



- dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni.

4. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo obbligatorio di 11 ore ogni 24 ore.

5. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione dell'orario di lavoro.

6. L'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio, attraverso la procedura informatizzata in utilizzo presso l'Ente, e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma

2. Non è possibile attribuire un numero di ore straordinarie oltre a quelle consentite dalle risorse disponibili.

7. Le prestazioni di lavoro straordinario, di norma, non possono superare, in uno con le prestazioni ordinarie, un massimo di 10 ore giornaliere, fatta eccezione per situazioni particolari, come ad esempio autisti e personale di assistenza agli organi istituzionali, il personale che opera presso il Palatedeschi per l'apertura/chiusura/sorveglianza dell'impianto, nonché per eccezionali casi specifici debitamente autorizzati dal responsabile di servizio.

8. Sulla base del previsto budget per il lavoro straordinario, a ciascun settore/servizio è assegnato un plafond di straordinario secondo i principi di cui al precedente comma 2, con un limite individuale, per ogni dipendente, potenzialmente attribuibile, non superiore alle 180 ore annuali.

8 bis. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate 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) può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).

9. Le ore di lavoro straordinario autorizzate, dopo aver compensato eventuali debiti orario, previa verifica dei tabulati trasmessi trimestralmente dal servizio Gestione Giuridica del Personale, sono attribuite dai Dirigenti con propria determinazione, nell'ambito del plafond assegnato e trasmesse al Settore preposto per le attività di liquidazione e pagamento in busta paga.

10. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà dar luogo a fruizione di riposo compensativo.


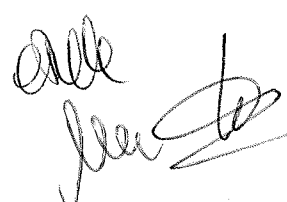
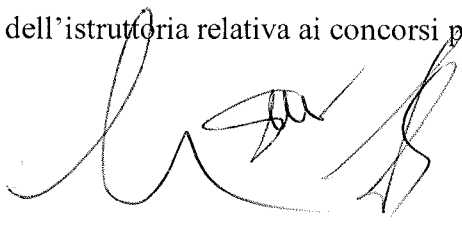


11. Alla luce della sentenza del Consiglio di Stato n. 77 del 13.01.2005, ad esaurimento del plafond disponibile ed informatone il dipendente, quest'ultimo, in caso di disponibilità ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario, può optare per il solo riposo compensativo.

12. Le ore di lavoro straordinario richieste come riposo compensativo o non liquidabili per mancata capienza del plafond attribuito al settore, potranno essere utilizzate entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di riferimento; non potranno essere frazionati in periodi di tempo inferiori a tre ore; dovranno essere compatibili con le esigenze di servizio e programmate di concerto con il responsabile di servizio di assegnazione.

13. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. n.50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia provinciale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano alla Provincia il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al citato personale per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

14. Sono previsti ed autorizzati plafond specifici di lavoro straordinario:

- a) Per il personale amministrativo addetto all'ufficio di Presidenza;
- b) Per il personale amministrativo addetto alle manifestazioni culturali che si tengono alla Rocca dei Rettori;
- c) Al personale del Servizio Polizia Provinciale;
- d) Per il personale addetto all'esercizio delle funzioni Museo/Biblioteca delegate alla Provincia ai sensi dell'art. 3, co. 2 della L.R. n. 14/2015, il cui finanziamento è carico della Regione Campania;
- e) Per lo svolgimento dell'istruttoria relativa ai concorsi pubblici banditi ad inizio anno;


19

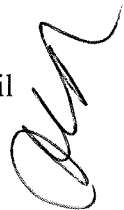
f) Per il personale provinciale impegnato nelle consultazioni elettorali, preventivamente individuato ed autorizzato. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali, non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.04.99, nonché al plafond assegnato ad ogni singolo settore/servizio, ai sensi del precedente comma 8.

Art. 10 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)²

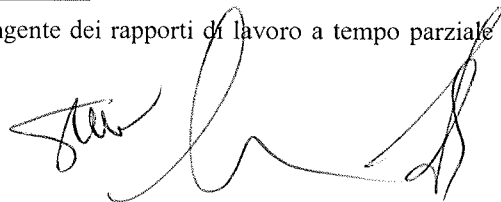
1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascun Settore, 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, posttraumatica, 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;



² n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;



- 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.
5. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.
6. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
7. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..
8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi del comma 1, viene data la precedenza ai seguenti casi:
- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;

- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi del comma 1.
10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiederela trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a

condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 11 Reperibilità (art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)³

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità.

2. Il Servizio è remunerato con l'indennità di reperibilità che, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,33 = lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66=) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad 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.
- f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale;

Handwritten signature

³ i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, a qualsiasi titolo, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

5. Le attività ritenute indispensabili, per le quali sono istituite le aree di pronto intervento, sono le seguenti:

- Viabilità ed infrastrutture
- Edilizia Scolastica e Pubblica;
- Reticolo idrografico.

6. La reperibilità sarà organizzata per il solo personale tecnico appartenente alle aree degli istruttori e dei funzionari, secondo le esigenze funzionali dei servizi e delegando le attività gestionali e organizzative ai dirigenti/responsabili dei servizi interessati alle attività oggetto di reperibilità.

7. Il turno di reperibilità delle giornate lavorative feriali (dal lunedì al venerdì) avrà inizio dalle ore 18:00, atteso che prima di tale orario gli eventuali interventi che dovessero rendersi necessari saranno garantiti dai dipendenti già in servizio presso gli uffici provinciali.

servizi per cui è stata istituita la reperibilità	n. addetti	Somma annua prevista
Viabilità ed infrastrutture	9	€ 29.000,00
Edilizia Scolastica e Pubblica	5	
Reticolo idrografico	5	

Art. 12 Orario notturno o festivo e orario festivo-notturno:

1. Anche in assenza di rotazione per turno, al personale che svolga parte della sua prestazione di lavoro ordinario in orario notturno e festivo e in orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria:

- a) in orario notturno o festivo del 30%;
- b) in orario notturno e festivo del 50%.

2. La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno o festivo e per orario

festivo-notturno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse integrative di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

4. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Art. 13 Turnazioni (art. 30 CCNL)

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022. Le prescrizioni di seguito riportate fanno riferimento a quelle approvate in sede di CCI del 23.10.2018.

2. In particolare:

a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;

b) la pianificazione delle turnazioni deve avvenire, salvo motivate eccezioni, secondo una programmazione almeno mensile, tale programmazione va tempestivamente comunicata al personale interessato ed al servizio Gestione Giuridica del Personale. Lo spostamento del turno prefissato dovrà essere tempestivamente comunicato al personale interessato ed al servizio Gestione Giuridica del Personale. Nella previsione della turnazione tipo si dovrà prevedere un'equa distribuzione di festività tra il personale interessato.

c) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

d) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

f) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

- g) Le turnazioni diurne dovranno prevedere un effettivo avvicendamento dei turni antimeridiani e pomeridiani. I turni pomeridiani di norma non potranno avere inizio prima delle ore 12.00;
- h) 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.
- i) 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;
- j) Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 30, comma 8 del CCNL 16.11.2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
- k) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
- turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022;
 - turno festivo - notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022;
 - turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022;
- l) l'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
3. Le parti concordano nel ritenere che il concetto di equilibrata e avvicendata *turnazione* è soddisfatto anche quando nell'arco di una settimana lavorativa di riferimento vengano effettuati dal singolo lavoratore almeno 4 turni pomeridiani e 2 antimeridiani e viceversa.

4. In ogni caso il principio della distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, previsto dall'art. 22 del CCNL del 14.09.2000, si intende soddisfatto quando nell'arco del mese di riferimento ci sia una differenza tra turni antimeridiani e pomeridiani al massimo di 4 unità, giustificato da esigenze organizzative.

Schema esemplificativo

Turni antimeridiani	Turni pomeridiani	Presenze mensili totali	Differenza	Distribuzione equilibrata
12	12	24	0	Perfetto equilibrio
13	11	24	2 unità	Equilibrio
14	10	24	4 unità	Equilibrio
15	9	24	6 unità	Non equilibrio
16	8	24	8 unità	Non equilibrio

5. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
6. 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 16.11.2022.
7. Ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

Servizi di turno	n. addetti	Somma prevista
Polizia provinciale	3	€ 14.000,00
Personale museale	3	FNF (a carico Regione Campania)

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono nelle economie che vanno ad incrementare le risorse per gli esercizi successivi (art. 80 comma 1 – ultimo capoverso, CCNL 16.11.2022).

Art. 14 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti (art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999).

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi

diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

Art. 15 Banca delle ore (art. 33 CCNL)

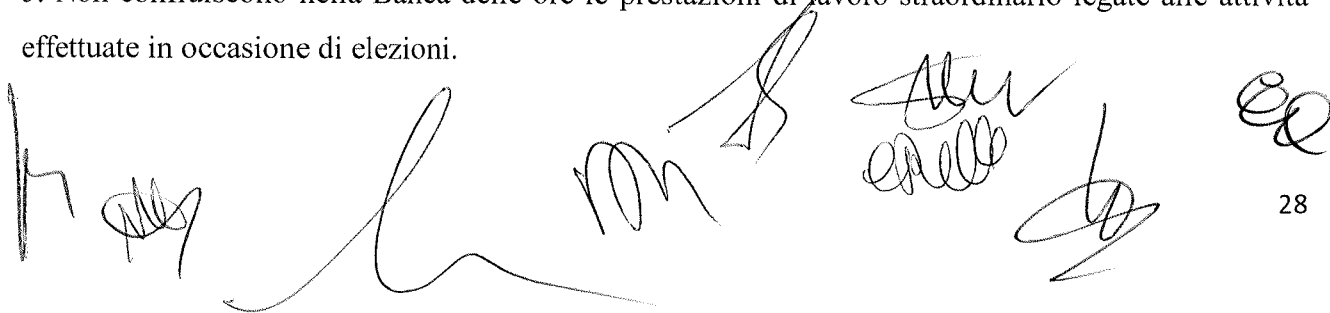
1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente dirigente/responsabile di Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.

2. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario -previamente autorizzate dal competente dirigente/responsabile del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato a ciascun dipendente -, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 60.

3. Il Servizio Gestione giuridica del Personale – Pari Opportunità, è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.

4. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.

5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.



6. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.

7. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)⁴

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

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (es: polizia provinciale; viabilità, avvocatura ecc.)
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
- f)

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

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;

⁴ p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

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

Art. 17 Orario multiperiodale (art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL) ⁵

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL 16/11/2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario - nell'ambito di quanto previsto dall'art.29, comma 4, lettera c) (Orario di lavoro) - è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente le 13 settimane.

2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.

3. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16/11/2022.

Art. 18 Servizio mensa e buono pasto (art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; 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. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

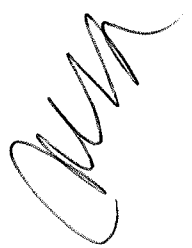
⁵ q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;

3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 8,00 il valore massimo del buono pasto.

4. 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.

5. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 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) personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;
- b) addetti ai servizi bibliotecari e museali.



TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

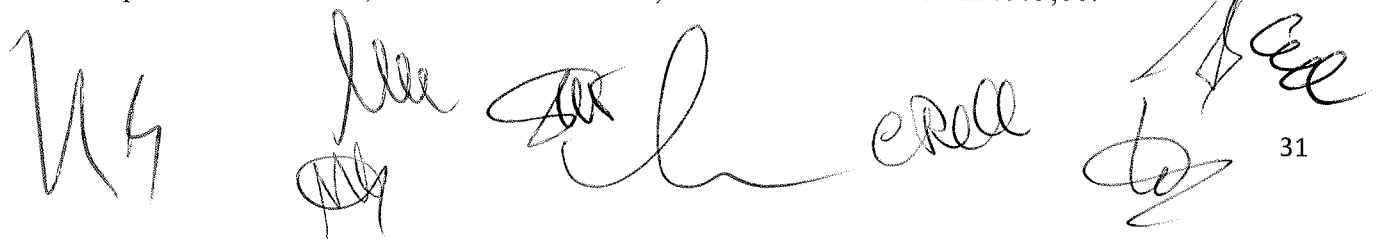
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 19 Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.



2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 1263 del 27.06.2023 e successiva di rettifica in riduzione n. 2576 del 19.12.2023. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 1.025.803,66.



3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022.

5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 20 Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti provinciali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

b-bis) progetti obiettivo;

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;

e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;

f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di 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;

i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

j) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;

k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 21 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7 comma 4, lett a) CCNL)⁶

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

⁶ Art. 80 comma 3 CCNL“La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.”

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dal Presidente della Provincia verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

4. Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dal Presidente della Provincia con deliberazione presidenziale n. 198 del 19/07/2023, fatto salvo quanto previsto dalla determina di costituzione del fondo n. 1263 del 27.06.2023 e successiva di rettifica in riduzione n. 2576 del 19.12.2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 1.025.803,66 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022,19 sono ripartite come specificato nell'allegato prospetto sub 1.

CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Art. 22 Premio correlato alla performance organizzativa, individuale e differenziazione (art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)⁷

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa e individuale, ai sensi dell'art 80 del CCNL 16.11.2022, vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera del Presidente della Provincia, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative.

⁷ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dal Presidente della Provincia in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).

3. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

4. Le risorse sono ripartite come segue:

- ✓ **40% performance individuale**
- ✓ **60% performance organizzativa.**

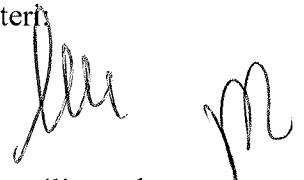


5. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL 16.11.2022, è fissata nella misura del 30% del valore medio procapite dei premi per la performance individuale attribuiti al personale con le valutazioni più elevate per come definite dal sistema di valutazione dell'ente.

6. Tale maggiorazione può essere attribuita ad una percentuale massima del 30% dei dipendenti in servizio per ciascuna categoria, interessati dai processi di valutazione, con arrotondamento all'unità superiore.

7. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
- b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che



permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

8. A seguito dell'individuazione del premio e sottratte le relative somme da destinare ai sensi dei commi 5 e 6, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso secondo le seguenti modalità:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di Elevata Qualificazione, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

AREA	Parametro
OPERATORI	1,00
OPERATORI ESPERTI	1,10
ISTRUTTORI	1,20
FUNZIONARI	1,30

- c) i risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo;
- d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato del precedente punto b) si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.

9. Le risorse individuate annualmente per la performance sono distribuite tra il relativo personale:

- a) **per il 60%** in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al punto 1a della scheda di valutazione;
- b) **per il 40%** in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come

individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui ai punti da 1b a 5 della scheda di valutazione.

10. Prima di procedere all'effettiva erogazione del premio relativo alla performance, a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno. Per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.

11. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati nell'anno.

12. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa l'ente può destinare un importo da riconoscere al personale qualificato che ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL è individuato come docente in percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale. I criteri di ripartizione degli incentivi tra i dipendenti individuati sono i seguenti:

- rilevanza e complessità degli argomenti di formazione trattati;
- numero di dipendenti coinvolti;
- durata dei corsi.



Art. 23 Premi correlati alla performance per il conseguimento di obiettivi specifici dell'Ente (art 79 comma 2 lett. b) e c).

1. Il fondo delle risorse decentrate, ai sensi del CCNL del 16.11.2022, può essere alimentato anche con risorse costituite da stanziamenti facoltativi dell'amministrazione, previste dall'art. 79, comma 2 lett. b) e c):



a) comma 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;..."*

b) comma 2 lett. c), gli enti possono destinare apposite 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; ...”

2. In relazione alla natura giuridica dei surrichiamati incentivi di performance, si stabilisce che:

- a) **per quanto concerne i progetti di cui al comma 2 lett. b)** gli stessi riguarderanno un potenziamento delle attività ordinarie già di competenza del settore/servizio/ufficio, come da PIAO, al fine di promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale, finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia del/dei servizio/servizi, anche in relazione alla carenza/diminuzione delle risorse umane assegnate. Tali progetti si articolano durante l'orario di lavoro;
- b) **per quanto concerne i progetti di cui al comma 2 lett. c)** gli stessi riguardano il raggiungimento di standard quali-quantitativi del servizio – a parità di risorse umane – e che evitano la dispersione di risorse economiche all'esterno, puntando sulla capacità e professionalità dei dipendenti in servizio per il conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia. Tali progetti si articolano al di fuori dell'orario di lavoro, compensano lo straordinario e sono finanziati, se esistenti, con risorse di bilancio, fermo restando la sostenibilità.

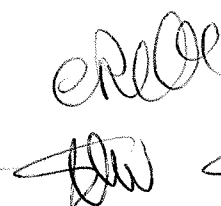
3. Tali risorse sono destinate a premiare la partecipazione di personale nell'ottica della performance individuale e organizzativa di cui all'art 80 del CCNL 16.11.2022,.

4. L'importo che sarà reso disponibile per l'attuazione dei progetti obiettivo verrà stanziato annualmente dall'amministrazione in misura compatibile con le disponibilità di bilancio e nei limiti imposti dal CCNL.

5. I progetti proposti, in una logica di sistema-programmazione e di sistema-risultato, devono essere inseriti nel **ciclo della performance organizzativa e individuale** attraverso gli strumenti applicabili agli enti locali (DUP, PIAO) di competenza degli organi della Provincia, nel rispetto delle scadenze temporali normative previste.

6. L'iter attuativo dell'incentivo di produttività riferito ai progetti di cui alle precedenti lett. a) e b) dovrà essere il seguente:

- I dirigenti di riferimento delle diverse strutture operative dovranno:



1. identificare i bisogni specifici cui il progetto intende dare risposta, in termini di miglioramento, come pure i servizi su cui si vuole intervenire;
 2. indicare i concreti risultati cui è finalizzato il progetto, e segnatamente:
 - a) i miglioramenti attesi dal progetto;
 - b) i tempi di realizzazione;
 - c) le modalità di realizzazione e di verifica dei risultati;
 3. indicare i risultati oggettivamente verificati attraverso standard, indicatori, strumenti di misurazione e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza;
 4. definire il gruppo di lavoro avendo cura di coinvolgere le figure professionali a prescindere dalla loro collocazione all'interno del proprio settore/servizio/ufficio di riferimento;
 5. definire i compiti e le responsabilità di ciascun componente del gruppo per quanto concerne il raggiungimento dell'obiettivo;
 6. l'importo complessivo del progetto e le modalità di ripartizione delle risorse premiali destinate al gruppo di lavoro nella ipotesi in cui i risultati vengano conseguiti, tenendo a riferimento il numero dei dipendenti coinvolti e della partecipazione richiesta da ciascuno al progetto.
- L'amministrazione può attivare specifici progetti temporanei destinando alla loro realizzazione dipendenti appartenenti ad una o più unità organizzative.
- I progetti di cui ai punti precedenti sono parte della performance organizzativa delle unità coinvolte e determinano una incentivazione specifica per i partecipanti al progetto, che si aggiunge alla produttività riferita alla performance organizzativa (dell'ente e della struttura dirigenziale) e alla performance individuale. Essi dovranno essere parte integrante del Piano della performance del quale costituiscono uno specifico allegato.
- I progetti che possono essere proposti da uno o più dirigenti, prima della loro approvazione con deliberazione presidenziale, saranno preventivamente sottoposti ad un triplice meccanismo di verifica:

- a) verifica della coerenza con le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4 e/o 5, lettera b) del CCNL/2018;
 - b) verifica della correttezza e della misurabilità degli indicatori, sulla credibilità dei target e sul rispetto dei requisiti minimali degli obiettivi di performance;
 - c) verifica sulla identificazione del gruppo di lavoro destinatario dell'incentivazione, la misura e i livelli di incentivazione.
- A conclusione del progetto il Dirigente competente procederà a consuntivo ad esprimere un giudizio valutativo per ogni dipendente in precedenza individuato, secondo l'apporto qualitativo fornito e l'impegno profuso ed, eventualmente, della categoria di appartenenza, utilizzando apposita scheda, secondo la seguente scala di valori:
- > **ECCELLENTE** da luogo al 100% dell'incentivo teorico;
 - > **BUONO** da luogo al 75% dell'incentivo teorico;
 - > **SUFFICIENTE** da luogo al 50% dell'incentivo teorico;
 - > **SCARSO** da luogo al 25% dell'incentivo teorico.

Il medesimo dirigente, in caso di positivo raggiungimento degli obiettivi preposti ed in relazione ai risultati conseguiti, dovrà certificare l'utilizzo parziale o totale delle risorse al dirigente del personale, indicando la ripartizione dell'incentivo fra il gruppo di lavoro e proponendo le quote individuali spettanti.

- I risultati conseguiti attraverso la realizzazione dei progetti confluiscono nella Relazione sulla performance, così come avviene per tutti gli obiettivi di performance organizzativa inclusi nel PIAO e vengono unitariamente validati dall'OIV.
- La Validazione della Relazione sulla performance costituisce condizione inderogabile per l'erogazione delle incentivazioni previste dai progetti obiettivo.
- Un dipendente non può partecipare a **più di due** progetti obiettivo per un medesimo periodo.
- Non possono essere oggetto di progetto/i specifico/i quelle attività che vengono già remunerate con incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (es. incentivo funzioni tecniche).

➤ I compensi previsti nei progetti non spettano alle elevate qualificazioni alla luce della natura omnicomprensiva delle indennità contrattualmente attribuite in relazione agli incarichi loro conferiti, il contributo che apporteranno sarà valutato in sede di indennità di risultato spettante.

7. I progetti previsti per l'anno 2023 e per il triennio 2023/2025 sono descritti analiticamente nel PIAO 2023/2025, come approvato con DP 241/2023 (allegato sub 2).
8. Qualora il numero di partecipanti sia superiore alle unità necessarie per lo svolgimento delle attività programmate, è previsto un principio di rotazione annuale per la partecipazione ai progetti di cui al presente articolo.

CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 24 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza della conferenza dei dirigenti

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale. (materia demandata al regolamento di organizzazione)

8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 21 del presente contratto integrativo.

Art. 25 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)⁸

1. Gli enti corrispondono 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.



Il dirigente/responsabile di appartenenza del dipendente attesta all'inizio dell'anno, sotto la propria responsabilità, lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

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

- 1. esposizione agli eventi atmosferici;
- 2. impiego di strumenti, attrezzature, apparecchiature di disagiata utilizzazione;
- 3. guida automezzi vari con frequenti spostamenti sul territorio;
- 4. rispetto di flessibilità in misura ridotta e differenziata rispetto a quella garantita a tutti i dipendenti.



Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è

⁸ "d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;..."



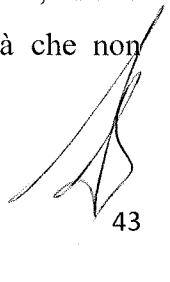
condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

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;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

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

3. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile. Si intende per "**fattori implicanti maneggio valori**" allorquando i dipendenti siano 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 che siano formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili" e 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.



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

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

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

AMW

6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 2,00 – Euro 15 come segue:

	condizioni lavoro		Importo al giorno	Importo previsto
A	Personale esposto a rischio		€ 5,00	
B	Personale esposto a disagio		€ 3,00	
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500,00	€ 2,00	
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 1000,00	€ 3,00	
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000,00	€ 5,00	

P

[Handwritten signatures and initials]

7. In caso di **compresenza di più fattispecie gli importi sono così rideterminati:**

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B): **€ 6,00/giorno**
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C1): **€ 10,00/giorno**
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2): **€ 11,00/giorno**
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C3): **€ 13,00/giorno**

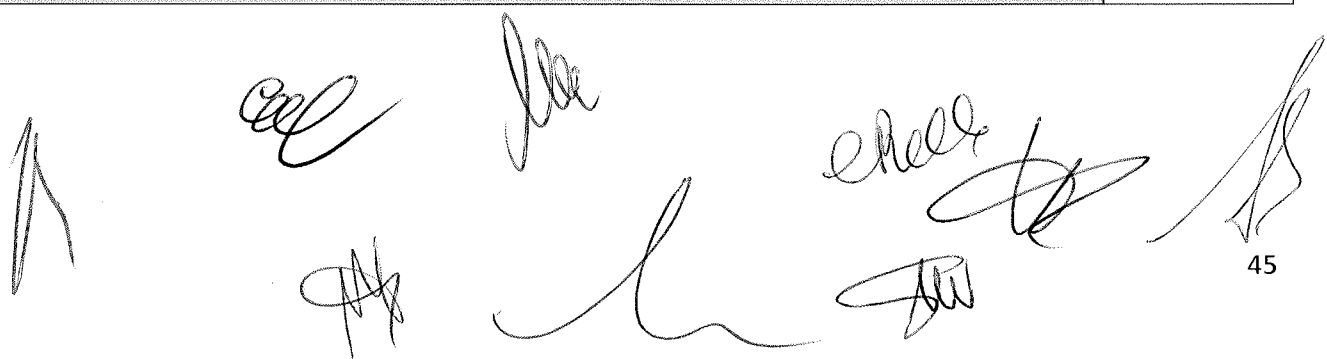


La presenza e/o la eventuale compresenza deve essere attestata dal dirigente con indicazione puntuale delle funzioni giornaliera svolte da ciascun dipendente avente diritto.

8. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale. Se risulta impossibile il recupero delle somme dai precedenti voci, la ripartizione avverrà in quota percentuale rispetto alla somma disponibile.

9. Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2023, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:

N.	INDENNITA'	N. ADDETTI	Importo giornaliero	Giorni lavorati annui stimati	totale
A	RISCHIO		€ 5,00	220	
B	DISAGIO		€ 3,00	220	
C1	AGENTE CONTABILE 1		€ 2,00	220	
C2	AGENTE CONTABILE 2		€ 3,00	220	
C3	AGENTE CONTABILE 3		€ 5,00	220	
TOTALE					



Art. 26 Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)⁹

L'indennità per specifiche responsabilità è regolamentata dal Disciplinare (Allegato al presente CCI 2023-2025), trasmesso in bozza ai sindacati con nota prot. N. 13750 di data 31.05.2023, concertato nel verbale di confronto del 09.06.2023, approvato con DP n. 252 del 29.09.2023 ed allegato (*all. 2*) in calce al presente accordo.

CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT

Art. 27 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)¹⁰

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a: a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016); b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018); c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018); d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003); f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti provinciali, con atto del Dirigente Responsabile del Servizio gestione Giuridica del Personale.

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

- a. proventi da sponsorizzazioni;
- b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

⁹ "...f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL..."

¹⁰ "...g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;..."

c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Provinciali, con atto del Dirigente Responsabile del Servizio gestione giuridica del personale.

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

6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

7. Per l'anno 2023 le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

TIPO	DESCRIZIONE	NORMA DI RIFERIMENTO	SOMMA PREVISTA
a)	Incentivi per funzioni tecniche	Art 45 del D. Lgs 36/2023	€ 89.000,00
b)	Incentivi per accertamento tributi	Art. 1, comma 1091, della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145 (legge di Bilancio 2019)	
TOTALE			

Art. 28 Welfare integrativo (art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL)27

La Provincia di Benevento considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

Per il triennio 2023/2025 le risorse destinate al welfare integrativo ammontano ad € 10.000,00 annue. Nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, saranno attivate annualmente forme di welfare aziendale.

TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

CAPO I POLIZIA PROVINCIALE

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

Art. 29 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017; - articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000; - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

- al regolamento provinciale approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 105 del 08/11/2002 ed entrato in vigore il 28/11/2002, successivamente integrato con delibera del Consiglio Provinciale n. 15 del 24/03/2004.

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Provinciale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la

suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 30 Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i 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 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Provinciale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- a. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio30;
- b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
- c. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera Presidenziale, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La destinazione della somma operata con delibera di gc di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art. 31 Indennità di servizio esterno (art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)31

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.

2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di (massimo 15 EURO):

tipologia	Attività professionale	Importo giornaliero	decorrenza
-----------	------------------------	---------------------	------------

	svolta		
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 2,00	
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 3,00	
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 4,00	

4. Qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa deve essere effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità. Pertanto, nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni.

5. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. (per esempio: calcolo mensile – se su un mese lavorato di 26 gg si volgono almeno 14 gg con prestazione parziale o totale esterno). L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia locale.

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- a. dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- b. dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni

7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

8. L'indennità di cui al presente articolo:

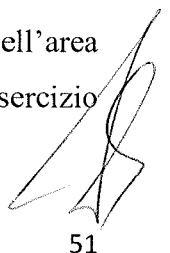
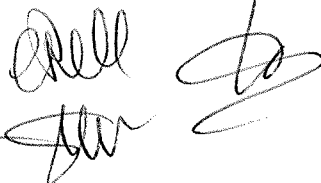
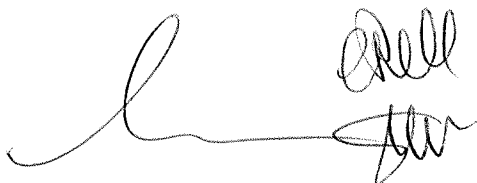
- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 34, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

9. L'indennità di servizio esterno è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività stimata nei seguenti importi:

N.	Attività professionale svolta	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni di servizio annuo stimati	totale
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni	3	€ 2,00	180	
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni serali con inizio turno dopo le ore 18 o festivi	3	€ 3,00	36	
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	3	€ 3,00	12	
TOTALE					

Art. 32 Indennità di funzione del personale della polizia provinciale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.



2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali della Provincia di Benevento caratterizzato da un ampio territorio che necessita di costante e continua attività di vigilanza e controllo.

b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Dirigente/Responsabile del servizio della Polizia Provinciale sentito il Segretario Generale, in stretta correlazione con:

- la concreta organizzazione del lavoro
- l'organizzazione dell'ufficio e del servizio
- la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

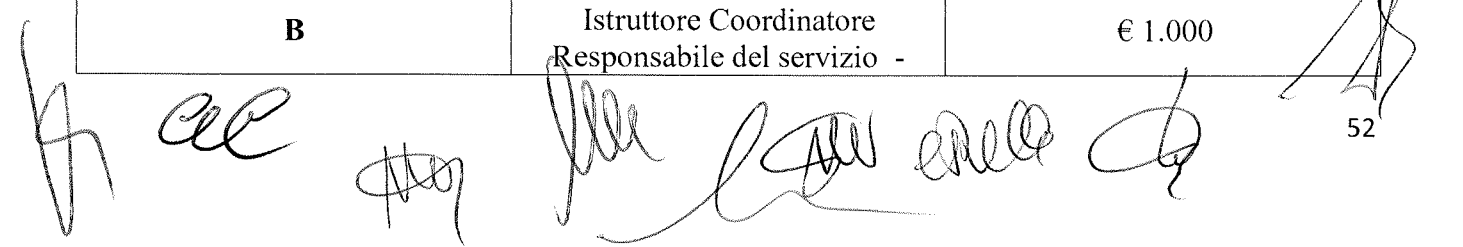


In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 50% degli addetti al servizio vigilanza.

c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

d) L'importo delle singole indennità fino a un massimo di € 3.000,00 (ELEVABILE A 4.000 PER AREA FUNZIONARI ED E.Q.). L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Segretario Generale per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

posizione	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
A	Funzionario Coordinatore Responsabile del servizio - procedimenti amministrativi interni o attività esterne - non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 1.500
B	Istruttore Coordinatore Responsabile del servizio -	€ 1.000



	procedimenti amministrativi interni o attività esterne - non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	
C	Agente addetto al coordinamento degli istruttori	€ 500

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

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni³⁶;
- c. è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e. è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
- f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;

5. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

6. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente, per l'anno 2023 nei seguenti importi nominali:

[Handwritten signatures and marks]

posizione	Ruolo e grado rivestito	n. addetti	Importo annuo
A	Funzionario Coordinatore Responsabile del servizio - procedimenti amministrativi interni o attività esterne - non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	0	€ 1.500
B	Istruttore Coordinatore Responsabile del servizio - procedimenti amministrativi interni o attività esterne - non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	2	€ 1.000
C	Agente addetto al coordinamento degli istruttori	1	€ 500

CAPO II - PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI

Art. 33 - Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione

Le disposizioni contenute negli artt. 33, 34 e 35 si applicano al personale dell'Area Istruttori e dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali.

Art. 34 Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali

1. Per il personale di cui alla presente Sezione, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 35 Formazione continua

1. Per il perseguimento dei principi e delle finalità espressi all'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) del CCNL, l'ente garantisce una formazione continua e specifica a tutto il personale destinatario della presente Sezione, nell'ambito del piano dei fabbisogni formativi, anche favorendo la partecipazione alle attività formative organizzate dagli Ordini.

TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 36 Salute e sicurezza sul lavoro (art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)¹¹

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

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

d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le

¹¹ m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 37 Innovazioni tecnologiche (art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)¹²

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per la successiva approvazione di apposite linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art 38 Servizi essenziali in caso di sciopero

1. In attuazione all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni – Autonomie Locali", del 19.09.2002, al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, i sottoelencati servizi pubblici essenziali, saranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- Il servizio attinente la rete stradale: (ivi compreso lo sgombero nevi), con prestazioni limitate ad un numero ridotto di squadre di pronto intervento, in reperibilità 24 ore su 24;
- Il servizio attinente l'edilizia scolastica: con prestazioni limitate ad un numero ridotto di squadre di pronto intervento, in reperibilità 24 ore su 24;
- Il servizio di polizia provinciale, limitatamente a:
 - a) attività d'istituto richiesta dall'autorità giudiziaria;
 - b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;

¹² t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

c) attività della centrale operativa;

d) assistenza su strada in caso di sgombrò neve.

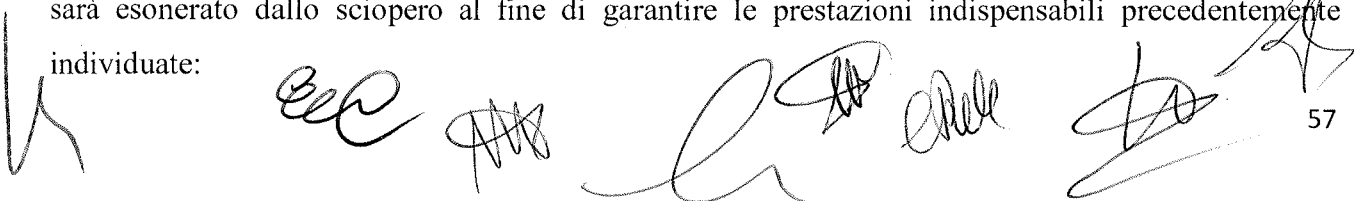
- Servizi culturali: da assicurare solo per l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà della Provincia.
- Servizi del personale e finanziario: limitatamente all'erogazione degli stipendi ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge e all'emissione dei mandati di pagamento; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale e finanziario, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese;
- servizi di supporto al funzionamento dell'ente: portineria, protocollo, centralino e addetti ai sistemi informativi;
- attività improrogabile relativa al servizio ecologia.

2. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- a) dal 10 al 20 agosto;
- b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- c) 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
- d) 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
- e) il giorno dei pagamenti degli stipendi;
- f) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali provinciali.

Art 39 – Contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

1. Le parti ai sensi dell'art. 5 dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali del 19.09.2002, individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che sarà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate:



servizio	profilo	numero
Viabilità	istruttori tecnici	in reperibilità
Edilizia Scolastica	Specialisti in attività tecniche	in reperibilità
Polizia Provinciale	Istruttori di vigilanza	2 per turno
Museo/Biblioteca	Operatori servizi ausiliari	2 per turno
Serv. Retribuzione	Istruttori e Specialisti in attività amministrati e/o contabili	1
Serv. Finanziario	Istruttori e Specialisti in attività amministrati e/o contabili	1
Servizi Supporto	Istruttore informatico	1
	Specialista in attività informatiche	1
	Istruttori	1
	Operatori servizi ausiliari	
Tutela ambiente	Istruttori tecnici e/o amministrativi Specialisti in attività tecniche	in reperibilità

Man

2. Il Dirigente del settore/responsabile di servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e pertanto esonerato dallo sciopero, comunicando - cinque giorni prima della data d'effettuazione dello sciopero - i nominati inclusi nei contingenti come sopra individuati, alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCI ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo, nel caso sia possibile, la conseguente sostituzione.

3. In caso di sciopero la Provincia si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza.

Man

[Handwritten signatures]

Art. 40 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI 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.

Data ²⁹12 dicembre 2023



INDIRIZZI ALLA DT PER LA PARTE ECONOMICA DEL CCDI 2023

Fondo risorse decentrate e relativo utilizzo

A. Ammontare del fondo di cui all'art. 79 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione del personale non dirigente è stato costituito dalla Provincia con determinazione n. 1263 del 27.06.2023 e successiva di rettifica in riduzione n. 2576 del 19.12.2023, ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.
2. Tale fondo per la sua parte stabile risulta, pertanto, costituito dalle seguenti risorse previste dall'art. 79, comma 1:

A) FONDO RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2023 - PARTE STABILE		
SOGGETTE AL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017		
Contratto	Descrizione della fonte di finanziamento	Entità in € del finanziamento
CCNL 16.11.2022	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO DI TUTTE LE RISORSE DECENTRATE STABILI RELATIVE ALL'ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 21.05.2018	€ 1.314.183,55
	A DETRARRE Risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e Alta Professionalità, ricondotte a carico bilancio (art. 15, comma 5, CCNL 21.05.2018)	-€ 178.038,75
	Alta Professionalità (0,20% monte salari 2001 - art. 32, comma 7, CCNL 22.01.2004, per € 12.911,25=. Tale somma non può essere più prevista tra le fonti di finanziamento del CCI, in quanto utilizzata nell'anno 2017 e pertanto è ricondotta a carico del bilancio dell'Ente)	€ 0,00
	TOTALE RISORSE DISPONIBILI AI SENSI DELL'ART. 79, COMMA 1, LETTERA A) CCNL 16.11.2022 E ART. 67, COMMA 1, CCNL 21.05.2018	€ 1.136.144,80
CCNL 16.11.2022	Retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio (art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16.11.2022 e art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21.05.2018)	€ 31.730,27
CCNL 16.11.2022	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario (art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16.11.2022 e art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21.05.2018)	€ 37.000,00
L. 147/2013, c. 456 e L. 190/2014	riduzione fondo per differenza tra il valore del fondo complessivo anno 2014 rispetto al fondo anno 2010 (ex art. 9 c. 2bis L.122/2010).	-€ 7.106,71
	riduzione fondo per differenza tra il valore medio dei presenti anno 2014 rispetto al valore medio dell'anno 2010 (ex art. 9 c. 2bis L.122/2010).	-€ 81.585,25
	consolidamento riduzione fondo operato nel quadriennio 2011/2014 per differenza tra il valore medio dei presenti anno 2014 rispetto al valore medio dell'anno 2010, L.122/2010, art. 9, c. 2 bis, L. 147/2013, c. 456 (stabilità 2014) e della L. 190/2014 (stabilità 2015)	-€ 1.414,60
		-€ 90.106,56

L. 190/2014, comma 421	riduzione fondo per soprannumerario cessato anno 2015	-€179.109,00	-€ 471.701,84
	riduzione fondo per personale soprannumerario cessato anno 2016	-€ 42.645,00	
		-€ 38.380,50	
	riduzione fondo per personale soprannumerario centro per l'impiego a carico Regione Campania/Ministero del Lavoro	-€ 160.579,38	
riduzione fondo per personale Museo e Biblioteca a carico Regione Campania	-€ 50.987,96		
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE			
ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017			€ 643.066,67

B) FONDO RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2023 - PARTE STABILE		
<u>ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017</u>		
Contratto	Descrizione della fonte di finanziamento	Entità in € del finanziamento
CCNL 16.11.2022	Importo pari a Euro 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015 - art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022 e art. 67 comma 2, lett. a CCNL 21.05.2018 = € 83,20 per n. 135 unità di personale	€ 11.232,00
CCNL 16.11.2022	Differenza tra gli incrementi di cui all'art. 64 CCNL 21.05.2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (art. 79, comma 1, lett. a) CCNL 16.11.2022 e art. 67, comma 2, lett. b, CCNL 21/05/2018)	€ 13.831,13
CCNL 16.11.2022	Importo pari a Euro 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2018 - art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022 = € 84,50 per n. 111 unità di personale	€ 9.379,50
CCNL 16.11.2022	Differenza tra gli incrementi di cui all'art. 76 CCNL 16.11.2022 (dal 01.01.2021) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali - art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16/11/2022	€ 26.324,09
CCNL 16.11.2022	Quota risorse a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (dal 1° aprile 2023, entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale) - art. 79, comma 1-bis, CCNL 16/11/2022	€ 24.249,84
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE		€ 85.016,56
ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017		
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2023		€ 728.083,23

3. Il fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente è incrementato dalle seguenti ulteriori risorse che gli enti possono altresì destinare al Fondo, variabili di anno in anno, come previste dall'art. 79, comma 2:

C) FONDO RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2023 - PARTE VARIABILE**SOGGETTE AL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017**

Contratto	Descrizione della fonte di finanziamento	Entità in € del finanziamento
CCNL 16.11.2022	Una tantum - frazione di RIA del personale cessato dal servizio nell'anno precedente (2022), calcolati in misura pari alle mensilità residue (frazioni di mese superiori a quindici giorni) dopo la cessazione, oltre ai ratei di tredicesima mensilità - art. 79, comma 2, lettera a) CCNL 16.11.2022 e art. 67, comma 3, lettera d), CCNL 21.05.2018	€ 10.007,36
CCNL 16.11.2022	Incremento risorse per 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 - art. 79, comma 2, lettera b) CCNL 16.11.2022	€ 32.250,00
CCNL 16.11.2022	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 - art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022	€ 30.000,00
CCNL 16.11.2022	Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 - piani razionalizzazione della spesa - art. 79, comma 2, lettera a) CCNL 16.11.2022 e art. 67, comma 3, lettera b)	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017*		€ 72.257,36

D) FONDO RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2023 - PARTE VARIABILE**ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017**

Contratto	Descrizione della fonte di finanziamento	Entità in € del finanziamento
CCNL 16.11.2022	Risorse residue di cui all'art. 79, comma 1, non integralmente utilizzate nell'anno precedente (2022) - art. 80, comma 1, ultimo capoverso, CCNL 16.11.2022	€ 40.929,56
CCNL 16.11.2022	Eventuali somme residue, dell'anno precedente (2022), accertati a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999 - art. 79, comma 2, lettera d), CCNL 16.11.2022	€ 28.706,51
CCNL 16.11.2022	Importo pari a Euro 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2018, quota per gli anni 2021 e 2022 - art. 79, comma 1, lett. b), e comma 5, CCNL 16/11/2022 = € 84,50 per n. 111 unità di personale	€ 18.759,00
CCNL 16.11.2022	Risorse da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016, come mod. dall'art. 76 D.Lgs. n. 56/2017) - art. 79, comma 2, lettera a) CCNL 16.11.2022 e art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 21.05.2018 (incentivi tecnici)	€ 89.000,00
CCNL 16.11.2022	Risorse da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (diritti e onorari sentenze) - art. 79, comma 2, lettera a) CCNL 16.11.2022 e art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 21.05.2018	€ 40.000,00

D) FONDO RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2023 - PARTE VARIABILE**ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017**

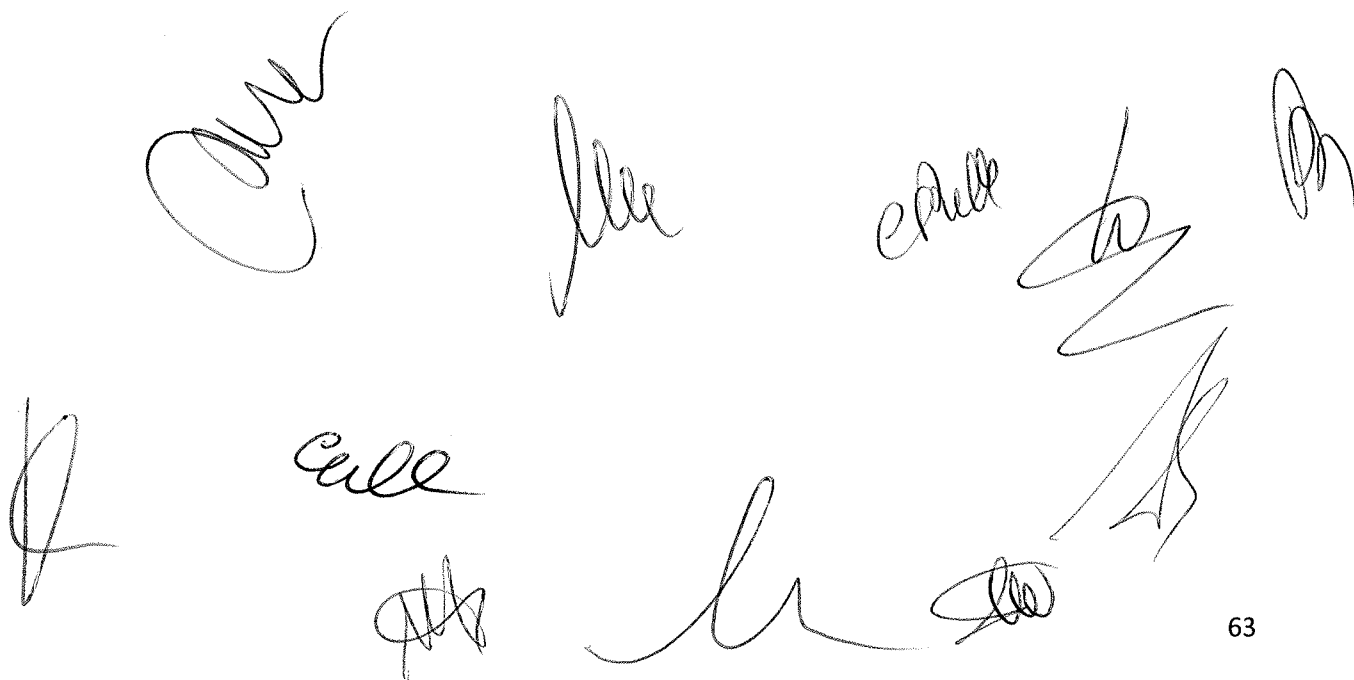
CCNL 16.11.2022 e art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022)	Incremento in misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018 delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 (adeguamento delle disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, ecc.)	€ 8.068,00
Art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023	Incremento della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016 (PNRR)	
TOTALE RISORSE VARIABILI <u>ESCLUSE DAL LIMITE</u> ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017		€ 225.463,07

TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 297.720,43
---------------------------------	---------------------

DI CUI

TOTALE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	€ 129.000,00
--	---------------------

RISORSE VARIABILI PURE (oggetto di contrattazione)	€ 168.720,43
---	---------------------



B. Riepilogo utilizzo risorse fondo

1. Di seguito è riepilogato l'utilizzo delle risorse integrative determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL.

Riepilogo risorse	Risorse
Risorse stabili	€ 728.083,23
Risorse variabili PURE (oggetto di contrattazione)	€ 168.720,43
Risorse specifiche disposizioni di legge	€ 129.000,00
TOTALE GENERALE	€ 1.025.803,66

Finalità del compenso VOCI FISSE	Risorse
Risorse destinate alle progressioni economiche storiche	€ 281.900,00
Risorse destinate all'indennità di comparto	€ 44.700,00
Risorse destinate al reinquadramento CCNL del 31.3.1999	€ 73,85
TOTALE	€ 326.673,85

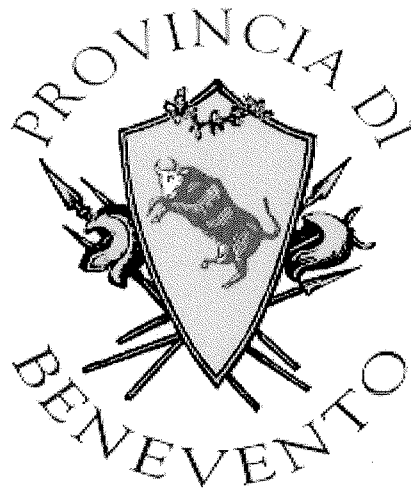
Finalità del compenso VOCI VARIABILI RICORRENTI	Risorse che si intende assegnare
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno all'interno delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ (decorrenza 01.01.2023)	€ 36.150,00
Indennità di turno - orario notturno, festivo, festivo/notturno	€ 14.000,00
Indennità di reperibilità	€ 29.000,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 20.000,00
Indennità per specifiche responsabilità Area Funzionari ed EQ	€ 20.342,00
Indennità per specifiche responsabilità Aree Operatori, Operatori Esperti e Istruttori	
Indennità per il servizio esterno personale Polizia Locale	€ 1.000,00
Indennità di funzione personale Polizia Locale	€ 3.000,00
Welfare integrativo	€ 10.000,00
TOTALE	€ 133.492,00

Finalità del compenso	Risorse che si intende assegnare
Compenso per l'erogazione della performance individuale (quota del 40% delle risorse variabili)	€ 67.488,17
Compenso per l'erogazione della performance organizzativa (quota del 60 % delle risorse variabili e residuo utilizzi risorse stabili)	€ 306.899,64
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	
Compenso complessivo (art. 79, comma 2, lettera b) CCNL 16.11.2022 e art. 79, comma 2, lettera a) CCNL 16.11.2022 e art. 67, comma 3, lettera b)) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione	€ 62.250,00
TOTALE	€ 436.637,81

Finalità del compenso	Risorse che si intende assegnare
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge (D.lgs. 36/2023 incentivi tecnici e Compensi avvocatura)	€ 89.000,00
	€ 40.000,00
TOTALE	€ 129.000,00

Finalità del compenso	Risorse
Risorse progressioni storiche e comparto, ecc.	€ 326.673,85
Risorse progressioni anno corrente, turnazione, reperibilità, ecc.	€ 133.492,00
Risorse performance individuale e collettiva	€ 436.637,81
Compensi destinati a specifiche disposizioni di legge	€ 129.000,00
TOTALE GENERALE	€ 1.025.803,66

Handwritten signatures and initials are present below the tables, including a large signature on the left, several smaller ones in the center and right, and a signature at the bottom right.



Man

DISCIPLINARE
ASSEGNAZIONE INDENNITA'
PER SPECIFICHE
RESPONSABILITA'
(ART 84 CCNL 2019/21)

(Allegato al Contratto decentrato integrativo 2023-2025)

Trasmesso in bozza ai sindacati con nota prot. N. 13750 di data 31.05.2023

Concertato con i sindacati con verbale di confronto del 09.06.2023

Approvato con DP n. 252 del 29.09.2023

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

INDICE

Articolo 1 - FINALITÀ

Articolo 2 - Limitazioni

Articolo 3 - FINANZIAMENTO DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ

Articolo 4 - QUANTIFICAZIONE DEL COMPENSO

Articolo 5 - METODOLOGIA E PARAMETRI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI

Articolo 6 - CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ

Articolo 7 - CRITERI GENERALI PER LA LIQUIDAZIONE DELL'INDENNITÀ

Articolo 8 - CONCORRENZIALITÀ DEL TRATTAMENTO ECONOMICO E DIVIETO DI CUMULO

Articolo 9 - DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE

Articolo 10 - DURATA E TEMPI DI EROGAZIONE

Articolo 11 - NORME FINALI

Articolo 12 - TUTELA DEI DATI PERSONALI

Articolo 13 - PUBBLICITÀ DEL REGOLAMENTO

Articolo 14 - ENTRATA IN VIGORE



Articolo 1 - FINALITÀ

1. Il presente regolamento, in attuazione degli art. 17 lett. f) e lett. i) CCNL del 1/4/1999 e art. 36 CCNL 22 Gennaio 2004, e da ultimo, in attuazione all'art. 84 del CCNL 16.11.2022, disciplina il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità.

In particolare l'ART. 84 comma 1 prevede che "Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)..."

2. A titolo esemplificativo e non esaustivo possono essere previste:

- a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- c) specifiche responsabilità derivanti dall'attività di responsabile dei Tributi;
- d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

- i) *specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;*
- j) *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;*
- k) *specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023;*
- l) *specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.*
- m) *Responsabilità di istruttorie complesse con apposizione di pareri interni di regolarità tecnica inerente l'ufficio/servizio;*
- n) *Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;*
- o) *Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti che prevedono più fasi);*
- p) *Responsabilità dell'adozione del provvedimento finale del procedimento, per delega dei dirigenti;*
- q) *Responsabilità di attività impicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;*
- r) *Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;*
- s) *Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via).*

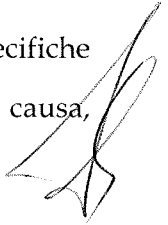


3. Il presente regolamento non trova comunque attuazione:

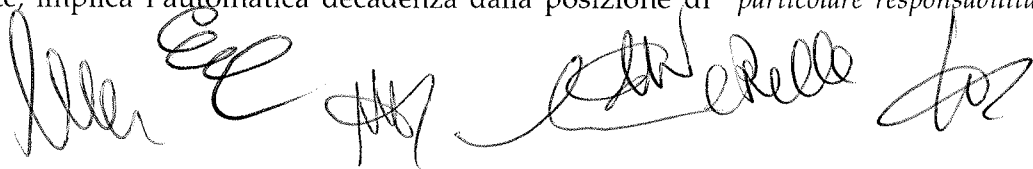
- a) per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa;
- b) per le figure apicali dell'Ente alle quali sono stati conferiti incarichi di Elevate Qualificazioni;



4. In caso di assenze, per qualsiasi causa, ad esclusione di ferie e recuperi plus orario, inferiori o uguali a 60 giorni in un anno, non pregiudicano l'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità e pertanto l'indennità spetta per l'intero anno; le assenze, per qualsiasi causa, oltre il sessantesimo giorno comportano una riduzione proporzionale dell'indennità.



5. La mobilità interna fra settori, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza dalla posizione di "particolare responsabilità" e la



contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento; l'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento; sarà il nuovo dirigente di riferimento ad attribuire, se ne ricorre il caso, le specifiche responsabilità per il periodo rimanente.

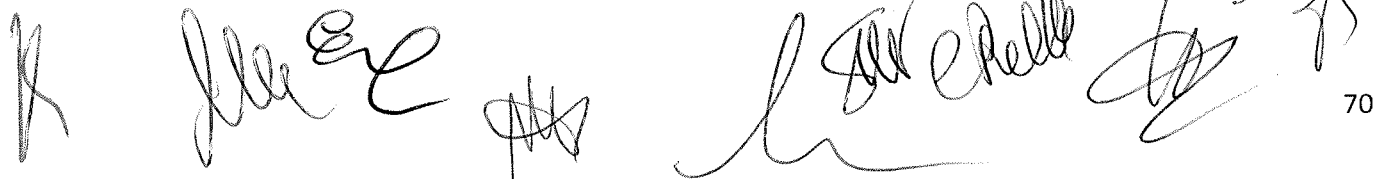
6. Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità è attestata dal dirigente del settore a cui il dipendente appartiene; in tal caso l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo delle specifiche responsabilità.

Articolo 2 - Limitazioni

1. I dipendenti appartenenti alle *aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari non titolari di elevata qualificazione* possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che **siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria di rispettiva appartenenza.**
2. **L'erogazione** di questa indennità è quindi **limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento e/o attività, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori** perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.

Articolo 3 - FINANZIAMENTO DELLE POSIZIONI DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità delle posizioni che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa.
2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento dell'**istituto di cui al presente articolo** sono **oggetto di accordo e quantificate di anno in anno** in contrattazione decentrata e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.
3. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.



Articolo 4 - QUANTIFICAZIONE DEL COMPENSO

1. Le specifiche responsabilità affidate al personale delle *aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari* non titolari di ELEVATA QUALIFICAZIONE e i relativi compensi annui, non superiori agli importi stabiliti dal primo comma dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022, sono individuati secondo quanto previsto nei commi seguenti.
2. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto dei seguenti due criteri, per il punteggio massimo riportato a fianco degli stessi:
 - A) Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità fino a 60 punti;
 - B) Livello di autonomia fino a 40 punti.

Per ciascuno dei criteri sopracitati, il dirigente attribuirà il punteggio a tutti i dipendenti inquadrati nelle *aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari* per i compiti e/o incarichi previsti dal primo comma dell'art. 84 secondo i criteri riportati nelle tabelle seguenti:

Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità		Punti
1	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.	Da 51 a 60
2	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.	Da 41 a 50
3	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti	Fino a 40

	previsti da leggi o regolamenti. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.	
--	--	--

Livelli di autonomia		Punti
1	Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	Da 31 a 40
2	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.	Da 21 a 30
3	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza.	Fino a 20

3. Il compenso lordo attribuibile, nei limiti delle risorse a disposizione, ai dipendenti **che avranno ottenuto un punteggio complessivo maggiore o uguale a 50, e saranno quindi** titolari delle specifiche responsabilità come sopra individuate è graduato in base alla area contrattuale di appartenenza secondo quanto riportato nella seguente tabella:

area di appartenenza	Punteggio specifiche responsabilità	Compenso lordo annuo
OPERATORI	Da 50 a 70	€ 600,00
	Da 71 a 90	€ 900,00
	Da 91 a 100	€ 1500,00
OPERATORI ESPERTI	Da 50 a 70	€ 800,00
	Da 71 a 90	€ 1.200,00
	Da 91 a 100	€ 2.000,00
ISTRUTTORI	Da 50 a 70	€ 1.000,00
	Da 71 a 90	€ 1.500,00
	Da 91 a 100	€ 3.000,00
FUNZIONARI ed EQ	Da 50 a 70	€ 1.500,00
	Da 71 a 90	€ 2.000,00
	Da 91 a 100	€ 4.000,00

Cam

B

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati ed alla compilazione della scheda di attribuzione dei punteggi da parte dei singoli Dirigenti/EQ di cui al seguente articolo.
5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

[Handwritten signatures and initials]

6. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro o in caso di assenza prolungata (oltre i 60 gg) fatti, salvi i periodi di assenza per la fruizione del periodo di ferie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio con conseguente riduzione proporzionale dell'indennità.
7. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Articolo 5 - METODOLOGIA E PARAMETRI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI

1. I Dirigenti dei singoli Settori adottano, entro il mese di gennaio di ciascun anno, provvedimenti organizzativi puntualmente motivati che individuino i/il destinatari/o delle indennità di cui all'art. 1 e succ. del presente regolamento. I suddetti provvedimenti non possono avere rilevanza contabile in assenza della contrattazione decentrata integrativa annuale che individui le risorse destinate dell'Ente per queste finalità.
2. I compensi saranno liquidati a seguito di apposito giudizio, espresso dal Dirigente/EO di riferimento, al 31/12 dell'anno.
3. L'eventuale svolgimento delle prestazioni legate alle specifiche responsabilità, in assenza di atto formale di assegnazione e impegno di spesa, non determinerà alcuna erogazione anche laddove le prestazioni fossero state egualmente rese
4. La valutazione delle prestazioni rese dall'inizio dell'anno, verrà effettuata sulla base dei punteggi riportati nella tabella di cui al precedente art. 4 punto 2.
5. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
6. In fase di prima applicazione del presente regolamento ed in relazione al primo anno di entrata in vigore del nuovo CCNL 2019/2021 (annualità 2023), le indennità potranno essere riconosciute e assegnate con provvedimento formale adottato dal Dirigente/EQ in relazione agli obiettivi da raggiungere e non espressamente legati alla data del provvedimento formale di affidamento della specifica responsabilità. Per gli anni successivi a partire dal 2024 l'indennità per specifiche responsabilità sarà riconosciuta a far data dalla approvazione del provvedimento formale del dirigente ed assegnata a seguito dell'approvazione del CCDI annuale, con le modalità specificate dal successivo articolo 7.

Articolo 6 - CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ

1. Il Dirigente e/o l'incaricato di Elevata Qualificazione adottano un provvedimento organizzativo motivato, corredato dall'apposita scheda (*allegato sub 1*), con il quale vengono attribuite le posizioni con particolari responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati al proprio Settore, tra il personale appartenente alle aree *Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari*.
2. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in tassativo elenco le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati all'art. 4 del presente regolamento che danno diritto alla corresponsione dell'indennità a seguito dell'incarico ricevuto.

Articolo 7 - CRITERI GENERALI PER LA LIQUIDAZIONE DELL'INDENNITÀ

1. L'indennità di responsabilità viene liquidata ai dipendenti interessati dal Dirigente del Settore/incaricato di Elevata Qualificazione, con determina motivata, dalla quale risulta il lavoro svolto e le particolari responsabilità attribuite, con cadenza annuale e, comunque, entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Articolo 8 - CONCORRENZIALITÀ DEL TRATTAMENTO ECONOMICO E DIVIETO DI CUMULO

1. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. f) del CCNL dell'1/4/1999 - attuale art. 84 del CCNL 16.11.2022, non è cumulabile con quello previsto dall'art. 36, comma 2, del CCNL dei 22/1/2004 che ha introdotto la lettera i) all'articolo 17, comma 2, del CCNL 1/4/1999 - attuale art. 84 del CCNL 16.11.2022.
2. I diversi compensi possono essere cumulati solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti. Ove le causali giustificative dell'erogazione dei due compensi siano diverse il cumulo deve ritenersi ammissibile.
3. Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

Articolo 9 - DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE

1. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

Articolo 10 - DURATA E TEMPI DI EROGAZIONE

1. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale e decadono al 31 dicembre di ogni anno solare e devono essere liquidati entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

2. Gli incarichi e quindi i relativi compensi sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione a possibili variazioni contrattuali.

Articolo 11 - NORME FINALI

1. Le disposizioni del presente regolamento si estendono, in quanto applicabili e per quanto non diversamente disciplinato da altri specifici regolamenti, alle istituzioni e ad altri organismi in cui l'ordinamento e funzionamento debbano, per legge, essere disciplinati dallo statuto e dai regolamenti della Provincia.
2. Il presente regolamento abroga ogni altra precedente disposizione regolamentare in materia di organizzazione, nonché ogni altra precedente disposizione in materia di personale, confliggente con le norme in esso contenuto.

Articolo 12 - TUTELA DEI DATI PERSONALI

1. La Provincia garantisce, nelle forme ritenute più idonee, che il trattamento dei dati personali in suo possesso, si svolga nel rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali, nonché della dignità delle persone fisiche, ai sensi del Regolamento Europeo 679/2016.

Articolo 13 - PUBBLICITÀ DEL REGOLAMENTO

1. Copia del presente regolamento, a norma dell'art. 22 della legge 7 agosto 1990, n. 241 come sostituito dall'art. 15, c. 1, della legge 11.02.2005, n. 15, sarà tenuta a disposizione del pubblico perché ne possa prendere visione in qualsiasi momento e sarà inserito nel sito web istituzionale di questo Ente.
2. Copia sarà altresì trasmessa ai Dirigenti di SETTORE e alle rappresentanze sindacali.

Articolo 14 - ENTRATA IN VIGORE

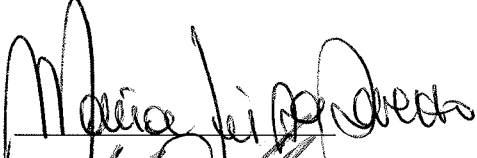
3. Il presente regolamento, con le precisazioni di cui all'art. 5 comma 5, entra in vigore il giorno successivo a quello in cui la deliberazione di approvazione, da parte del Presidente, competente ai sensi dell'art. 48, comma 3, del T.U. n. 267/2000, sarà divenuta esecutiva.


Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right, a signature on the left, and several initials in the center and bottom center.


Letto, confermato e sottoscritto

Per la Delegazione di parte pubblica:

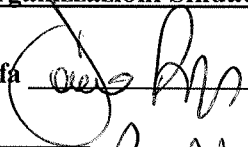

- ❖ Presidente: Segretario Generale **Dott.ssa Maria Luisa Dovetto**
- ❖ Componente: Dirigente Sett. Amm.vo-Finanz. **Avv. Nicola Bocalone**
- ❖ Componente: Dirigente Sett. Edilizia Pubbl.e Scol.- Manut. **Ing. Salvatore Minicozzi**







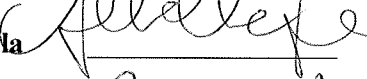



Per i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali:

- ❖ FP CGIL: Domenico Raffa  **Serafino De Bellis**
- ❖ CISL FP: ASSENTE
- ❖ UIL FPL: **Raffaele Fonzo** 
- ❖ CSA: ASSENTE



Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria

- ❖ Caporaso Gaetano  ❖ Coduto Edvige Antonietta 
- ❖ Gomma Gabriella  ❖ Martini Filippo 
- ❖ Rosiello Cosimina 