



PROVINCIA DI BENEVENTO

Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente della Provincia di Benevento per gli anni 2018 – 2019 – 2020

Premesso che:

- a) in data 23.10.2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale dipendente della Provincia di Benevento per gli anni 2018/2020 e per l'annualità 2018;
- b) il collegio dei revisori in data 29.10.2018, ha espresso parere favorevole sulla ipotesi di CCI 2018/2020 e sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità 2018;
- c) il Presidente della Provincia con deliberazione n. 370 del 29.10.2018, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI 2018/2020 e per l'utilizzazione delle risorse decentrate per l'annualità 2018;
- d) il Presidente della Provincia con deliberazione n. 402 del 27.11.2018, ha confermato la delegazione trattante di parte pubblica.

Il giorno 03 dicembre 2018 ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica:

Dott. Franco Nardone *Franco Nardone* Presidente
 Dott.ssa Libera Del Grosso *Libera Del Grosso* Componente
 Avv. Giuseppe Marsicano *Giuseppe Marsicano* Componente

ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali :

CGIL-FP *[Signature]*
 CISL/FP *[Signature]*
 UIL/FPL *[Signature]*
 CSA

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Caporaso G. *[Signature]* Caporaso R. *[Signature]* Creta *[Signature]*
 De Bellis *[Signature]* Martini *[Signature]* Mervogolino *[Signature]*
 Puzio *[Signature]* Rispoli *[Signature]* Sabatino *[Signature]*

Al termine della riunione le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato CCI 2018/2020 e utilizzo annualità 2018, del personale non dirigente della Provincia di Benevento.



Provincia di Benevento

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dipendente della Provincia di Benevento e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto integrativo tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che danno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli successivi. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione integrativa o al confronto tra le parti si applica quanto previsto dal CCNL vigente.
6. Tutti gli istituti a carattere economico verranno erogati di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCI.

Art. 2

Ammontare e utilizzo delle risorse contratto integrativo

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse del CCI così come definito nell'allegato "A" del presente contratto, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi: progressioni economiche nella categoria; indennità di comparto; reiquadramento CCNL del 31.3.1999; sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente accordo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse integrative e sull'utilizzo delle stesse come quantificate nel presente accordo.
2. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse integrative 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 del presente contratto integrativo.

Art. 3

Riduzione del fondo delle risorse integrative

1. Negli enti con dirigenza a decorrere dall'anno 2018 il fondo per le risorse collettive integrative come certificato dal collegio dei revisori dei conti viene decurtato di un importo pari alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.
2. Per l'anno 2018 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è pari ad € 177.425,00=, oltre ad € 12.911,25= per l'Alta Professionale.
3. Si da atto che le risorse di cui al comma 2, sommate al fondo per il salario accessorio di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, con esclusione delle risorse per gli incentivi per le funzioni tecniche (€ 86.000,00=), rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, pari ad Euro 900.847,15=.

Art. 4

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Premesso che:

- l'art. 52, c.1 bis del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che: "Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito";
- l'art. 23 del d.lgs. 150/2009 prevede che: "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. 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".

2. Le parti danno atto che:

- a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
- c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2018-2020 nel limite delle risorse annualmente disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione collettiva integrativa.

4. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.

5. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono indicati nell'allegato A.

6. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di cambiamento dell'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui il passaggio di categoria abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti ventiquattro mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del secondo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.

7. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 5, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse rese disponibili nel fondo dell'anno di riferimento.

8. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.

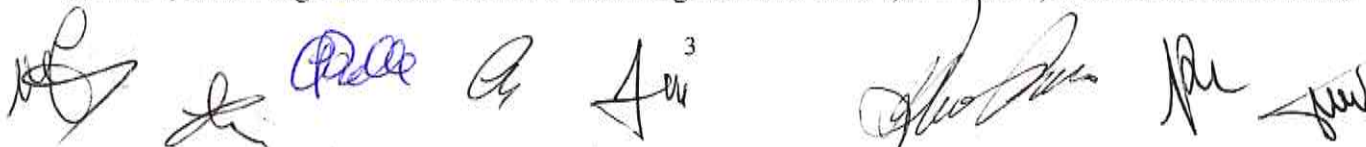
9. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno, o in altra data proposta nel CCI, ed in ogni caso non potranno superare il 50% dei dipendenti ipoteticamente destinatari delle stesse.

Art. 5

Indennità condizioni di lavoro

1. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, l'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi o implicantil il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 1,55 ed è a carico del fondo



per le risorse integrative.

- Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1, che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità annuale, commisurata ai giorni di effettiva presenza e svolgimento delle suddette attività.
- Le indennità di rischio e disagio sono incompatibili con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
- Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo Attività	Importo Indennità
Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose *	€ 1,50
Addetti alla conduzione di mezzi (Autista, Autista-navettista)	€ 1,50

*= in maniera prevalente rispetto all'attività ordinaria, nel limite massimo di 1 unità per ogni settore fino a 15 dipendenti in servizio effettivo e/o sede di servizio, o 2 unità per settori che hanno in servizio almeno 16 dipendenti effettivi.

- Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Tipo Attività	Importo Indennità
Addetti al servizio navetta posta preposti ad operazioni di carico e scarico	€ 1,00
Addetti alle macchine affrancatrici	€ 1,00
Addetti al servizio in front office per un periodo superiore a 4 ore giornaliere	€ 1,00

- Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi, proporzionati al valore medio mensile dei valori maneggiati:

- € 1.00 al giorno per maneggio valori fino a € 51.645,00= annui;
- € 1.55 al giorno per maneggio valori oltre € 51.645,00= annui;

Gli importi annui di cassa sono desumibili e trovano convalida nell'atto di approvazione dei rendiconti degli agenti contabili relativi all'anno, come da D.lgs. 267/2000 artt. 93 e 233.

- Il dirigente/responsabile di appartenenza del dipendente attesta annualmente, sotto la propria responsabilità, lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.
- Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCI non consente di dare attuazione per ratei alla nuova disciplina e concordano che la stessa abbia decorrenza dall'1.01.2019.

Art. 6

Indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno - festivo

Indennità di turnazione:

- Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018 e in particolare:
 - 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;
 - 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 del Personale. Lo spostamento del turno prefissato dovrà essere tempestivamente comunicato al personale interessato ed al servizio Gestione del Personale. Nella previsione della turnazione tipo si dovrà prevedere un'equa distribuzione di festività tra il personale interessato.
 - la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - 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. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018 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.52, comma 2, lett. c) del CCNL 09.05.2006;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL 09.05.2006;
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL 09.05.2006;
- l) l'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
2. 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.
3. In ogni caso il principio della distribuzione equilibrata ed avvicendata 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
13	13	26	0	Perfetto equilibrio
14	12	26	2 unità	Equilibrio
15	11	26	4 unità	Equilibrio
16	10	26	6 unità	Non equilibrio
17	9	26	8 unità	Non equilibrio

4. 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.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse integrative di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

Indennità di reperibilità:

1. L'indennità di reperibilità, 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

5

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 remunerata come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale;
2. 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.
 3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
 4. Le attività ritenute indispensabili, per le quali sono istituite le aree di pronto intervento, sono le seguenti:
 - Immobili provinciali;
 - Viabilità;
 - Fiumi.
 5. La reperibilità sarà organizzata per il solo personale tecnico appartenente alle catt. C e D, secondo le esigenze funzionali dei servizi e delegando le attività gestionali e organizzative ai dirigenti/responsabili dei servizi interessati alle attività oggetto di reperibilità.

Indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno:

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
 - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
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. 67 del CCNL 21.5.2008.

Art. 7

Indennità per specifiche responsabilità

1. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità, disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento (cat. D), tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare, pertanto, da apposito provvedimento adottato dal responsabile del settore/servizio.
2. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2	Complessità dell'attività	max	15 punti
3	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- a) Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
 - b) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
 - c) La responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
3. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore/servizio, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza.

4. Le schede di pesatura sono verificate dal Segretario Generale/Direttore, di concerto con i responsabili di settore/servizio. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 15 punti complessivi su 45 disponibili.
5. Ai fini del calcolo dell'indennità, alla quale accede solamente chi ha superato il punteggio minimo di cui al precedente comma, si utilizzano i seguenti criteri:
 - a) somma a disposizione;
 - b) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità;
 - c) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula: $a/b \cdot c$.
6. Nel caso in cui il valore della singola indennità derivante dal calcolo di cui al punto 5 sia superiore a € 3.000,00 annui lordi, lo stesso sarà ricondotto a tale importo quale valore massimo, riproporzionando, di conseguenza, gli altri importi derivanti dalla formula di cui al comma precedente.
7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
9. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
10. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
11. Gli incarichi affidati possono essere motivatamente revocati da parte del Dirigente/Responsabile servizio, oltre che per evidenti motivi di cessazione o mobilità del soggetto incaricato, per ragioni organizzative di varia natura (tra cui l'oggettiva decadenza della ragion d'essere dei compiti che costituiscono il nucleo di attività comportanti responsabilità), per insufficiente corrispondenza del titolare alle esigenze di impegno professionale poste dai compiti assegnati o per mancato rispetto di direttive superiori, secondo quanto potrà essere esplicitato dai dirigenti/responsabili di riferimento.
12. Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCI non consente di dare attuazione a una nuova disciplina e concordano che la stessa resti nella formulazione dell'anno 2017 e precedenti.

Indennità per addetti agli uffici relazioni con il pubblico:

1. E' attribuita per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità affidata agli "addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico" delle categorie B, C e D. L'importo annuo è di € 300=. L'indennità è corrisposta, sulla base di specifica individuazione del Dirigente/responsabile di servizio, in possesso dell'attestato di partecipazione al corso per operatori o responsabili URP rilasciato in conformità al DPR 422/2001 attuativo della L.150/2000, con decorrenza dall'attivazione del servizio, che dovrà essere pubblicizzato attraverso i mass media.

Indennità messi notificatori:

1. È attribuita per compensare l'esercizio di funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori delle categorie B, C. L'importo annuo è di € 350=. L'indennità è corrisposta, sulla base di specifica individuazione del Dirigente/responsabile di servizio, al personale che è incaricato delle funzioni di messo notificatore per l'esercizio di funzioni di ufficiale giudiziario.

Le indennità disciplinate da questo articolo sono riconosciute sulla base della responsabilità prevalente e non sono cumulabili.

Art. 8

Indennità per il personale della Polizia Locale.

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia provinciale 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.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in € 1,00= al giorno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art.6.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature and several smaller ones.]

Indennità di funzione

1. In applicazione dell'art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio), pari ad € 500,00= per le cat. C ed a € 1.000,00= per le cat.D, annue lorde.
2. Tale responsabilità può essere attribuita unicamente al personale che:
 - a) svolga particolari funzioni formalmente assegnate;
 - b) tali funzioni devono essere espletate in una specifica struttura;
 - c) affidamento del compito di coordinamento di gruppi di lavoro di categoria pari o inferiore.
3. L'attribuzione delle predette attività deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Segretario Generale/Direttore o responsabile del servizio se nominato.
4. L'indennità di cui al presente capoverso è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 7.
5. L'indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
6. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione prevista dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
8. Le parti concordano che la disciplina di cui al presente articolo trova applicazione solo per l'anno 2018, con decorrenza dalla data di stipula del presente CCI.

Art. 9

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3- quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.". È quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.
2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCI sono le seguenti
 - a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
 - b) le risorse destinate agli onorari degli Avvocati non dirigenti, in servizio nell'Ente.
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e dei compensi dell'Avvocatura, si rinvia agli allegati regolamenti, che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente contratto.

Art. 10

Correlazione salario accessorio con incentivi D.Lgs. 50/2016 (ex L.109/94) e quota onorari Avvocato

Incentivi D.Lgs. 50/2016

1. Gli incentivi previsti dal D.Lgs. 50/2016 (ex legge 109/94 e s.m.i.) sono liquidati in base all'allegato regolamento, approvato con deliberazione presidenziale n. 7 del 09.01.2017.
2. Ai sensi del citato regolamento, come riportato nella tabella 4 (correlazione con il salario accessorio), allegata al medesimo regolamento, nel caso in cui i compensi ivi disciplinati superino i valori di cui alla tabella sottoriportata, la misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative e della indennità di produttività del personale destinatario degli incentivi, viene ridotta nella misura di seguito indicata:

Compenso professionale	Riduzione della retribuzione di risultato/produttività
fino a € 3.000,00	Nessuna riduzione
da € 3.001,00 a € 20.000,00	Taglio dal 10% al 20% in relazione al compenso professionale erogato
oltre € 20.000,00	Taglio dal 30% al 50% in relazione al compenso professionale erogato

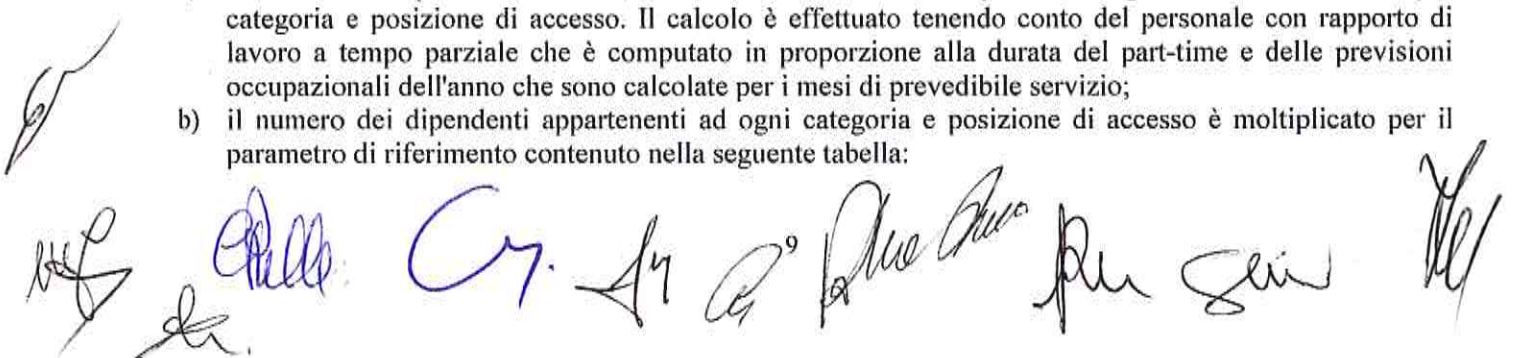
Onorari da corrispondere agli Avvocati

1. La quota degli onorari da corrispondere agli Avvocati, è disciplinata dal regolamento approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 137 del 30.09.2014 e/o di successivo eventuale nuovo atto regolamentare.
2. Destinatario del compenso è solo ed esclusivamente il personale formalmente inquadrato nello specifico profilo di avvocato ed assegnato all'Ufficio Avvocatura dell'Ente. Trattandosi di compensi "professionali", che possono essere corrisposti esclusivamente agli avvocati in servizio, a seguito di sentenza favorevole agli stessi, tale disciplina non può essere applicata ad altre categorie di personale non rientrante espressamente nell'ambito di applicazione dell'art. 27 del CCNL del 14.09.2000.
3. 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.
4. La correlazione fra retribuzione di risultato e gli incentivi previsti per legge, quale quota degli onorari degli avvocati, avviene come di seguito riportato:
 - Nel caso in cui la somma degli onorari degli avvocati, sia minore o uguale al 50% della retribuzione di risultato spettante, si procede alla totale corresponsione della suddetta retribuzione;
 - Nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia maggiore del 50% della retribuzione di risultato spettante, si procede alla progressiva riduzione della suddetta retribuzione di risultato sulla base di una progressione lineare che comporta l'azzeramento della stessa quando la somma degli onorari sia uguale o maggiore al 150% della retribuzione di risultato.

Art. 11

Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione ed il finanziamento di tutti gli istituti disciplinati nei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui all'art. 1 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
2. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
3. Preso atto dei primi due commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance. Tali risorse sono ripartite come segue:
 - > 30% performance individuale
 - > 70% performance organizzativa.
4. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69, comma 2, del CCNL 21.05.2018, è fissata nella misura del 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale con le valutazioni più elevate per come definite dal sistema di valutazione dell'ente.
5. 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.
6. 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.
7. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 e sottratte le relative somme da destinare ai sensi dei commi 4 e 5, 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 posizione organizzativa, 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:



Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,05
Accesso B3	1,10
C	1,15
D	1,20

- 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.
8. Le risorse individuate annualmente per la performance sono distribuite tra il relativo personale:
- a) per il 70% 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 30 % 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.
9. 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.
10. 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.

Art. 12
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018 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 i limiti dei 12/mi del plafond assegnato nell'anno precedente. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
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.
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 web-si, 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 pari a circa 45 ore per ogni posto occupato nella dotazione organica del Settore/servizio, con un limite individuale, per ogni dipendente, non superiore alle 180 ore annuali.
9. Le ore di lavoro straordinario autorizzate, dopo aver compensato eventuali debiti orario, previa verifica dei tabulati trasmessi trimestralmente dal servizio Gestione del Personale, sono attribuite dai responsabili di servizio con propria determinazione, nell'ambito del plafond assegnato e trasmesse al servizio Retribuzione per le attività di impegno, 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. Plafond specifici:
 - a) Per il personale amministrativo addetto all'ufficio di Presidenza è autorizzato il lavoro straordinario nella misura complessiva di n° 320 ore, per le seguenti categorie di personale:
 - n. 1 unità di cat. A (operatore con mansione di autista/navettista) per n° 250 ore, ai sensi dell'art. 38 CCNL/2000);
 - n. 1 unità di cat. B (esecutore) per n° 70 ore.
 - b) Per il personale individuato per l'apertura e la chiusura della sede di Piazzale G. Carducci è autorizzato il lavoro straordinario nella misura di n° 200 complessive.
 - c) Al personale del Servizio Polizia Provinciale, è autorizzato il lavoro straordinario nella misura complessiva di n. 800 ore.
 - d) Il plafond di straordinario del 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, è pari a n. 890 ore complessive.
 - e) In occasione delle consultazioni elettorali il personale provinciale preventivamente individuato ed autorizzato, può svolgere lavoro straordinario elettorale. Il "monte ore" disponibile per le predette attività è pari ad ore 300. 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. 13

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. 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.
2. 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.

3. 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.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante 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.
6. Le parti danno atto che:
 - la Provincia ha dato attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.
 - E' stato individuato il datore di lavoro.
 - E' stato istituito il servizio di prevenzione e protezione interno all'Ente ed individuato il responsabile di tale servizio.
 - Sono stati effettuati interventi formativi nei confronti di nuclei omogenei di dipendenti per la prevenzione degli infortuni.
 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non è stato ancora designato dalle OO.SS.

Art. 14 Banca delle ore

1. Ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL integrativo del 14/9/2000 è istituita la banca delle ore, per consentire ai lavoratori dell'ente di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate.
2. La banca delle ore contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
3. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 24 ore.
4. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
5. In ogni servizio, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, non potranno essere ammessi a fruire contemporaneamente dei permessi compensativi a fronte delle ore di straordinario effettuate e inserite nella banca delle ore di ciascuno, più di due dipendenti appartenenti al medesimo servizio. L'onere dell'osservanza di tale disposizione resta a carico del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 15 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché al regolamento delle P.O., con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. Le parti prendono atto di quanto previsto dall'art. 15, comma 6, del CCNL del 21.05.2018, stabilendo di riconoscere ai lavoratori già titolari di P.O., nel caso di conferimento di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim. Tale ulteriore importo sarà riconosciuto per un solo incarico ad interim, anche in caso di conferimento di più incarichi allo stesso responsabile di P.O..

Art. 16 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;
 - 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.
 - Servizio Retribuzione e Servizio 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;
2. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
- a) dal 10 al 20 agosto;
 - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - d) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali Europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali e referendarie nazionali e locali.

Art. 17

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:

Viabilità	C – Istruttori tecnici	in reperibilità
Edilizia Scolastica	D – Istruttori direttivi tecnici	in reperibilità
Polizia Provinciale	C/D – Polizia provinciale	2 per turno
Museo/Biblioteca	A – Operatore servizi ausiliari	2 per turno
Serv. Retribuzione	D/C – economico/finanziario.	1
Serv. Finanziario	D/C - economico/finanziario	1
	C - istruttore informatico	1
Tutela ambiente	D/C- Istruttore o istruttore direttivo tecnico	in reperibilità

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.

Art. 18

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. Il finanziamento del trattamento economico accessorio e del lavoro straordinario del personale addetto all'esercizio delle funzioni non fondamentali Museo/Biblioteca delegate alla Provincia ai sensi dell'art. 3, co. 2 della L.R. n. 14/2015, è a carico della Regione Campania.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti concordano nel completare l'attribuzione della progressione economica orizzontale, con decorrenza 01.01.2018, per i dipendenti di cat. D che erano rimasti esclusi in fase di selezione per l'anno 2017.

Le parti, inoltre, danno atto che sarà espletata una nuova selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale per il personale delle categorie A-B-C-D anche per le nuove posizioni economiche istituite dal CCNL del 21.05.2018, con decorrenza 1° giugno 2018, tenendo conto del seguente contingente di personale:

- Cat. A per n. 3 unità;
- Cat. B per n. 5 unità;
- Cat. C per n. 8 unità;
- Cat. D per n. 2 unità.

La griglia ed i criteri di valutazione per la scheda di attribuzione della progressione economica orizzontale sono ^{state} oggetto di un ulteriore accordo, allegato, _____ alla sottoscrizione del presente accordo CCI.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti danno atto che per l'anno 2019 la disciplina prevista all'art. 7, relativa alle risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, sarà rivista al fine di valorizzare le competenze delle unità di personale di cat. C e B investite di compiti che comportano specifiche responsabilità.

La disciplina di tale indennità sarà rivista anche per il personale appartenente alla cat. D.

Le parti stabiliscono, altresì, che per tutte le categorie dovrà essere previsto ed indicato l'importo minimo e massimo da attribuire.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti danno atto che per l'anno 2019 dovranno essere rivisitate le indennità per "condizioni di lavoro", "indennità di servizio esterno" e quelle di "funzione" per la Polizia Provinciale, al fine di adeguare gli importi dei limiti minimi e massimi previsti dal CCNL con riferimento alle disponibilità finanziarie.

Le parti danno atto che sarà effettuata anche in rivisitazione per "l'indennità di reperibilità".

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti danno atto che la discussione relativa alle dichiarazioni congiunte n. 2 e n. 3 dovrà avere inizio a partire dal 1° dicembre 2018, al fine di poterne dare attuazione a decorrere dal 1° gennaio 2019.

Dichiarazione congiunta n. 5

Le parti danno atto che i dipendenti in servizio presso il Museo del Sannio parteciperanno alla progressione economica orizzontale alla pari dei dipendenti delle funzioni fondamentali della Provincia e pertanto, con decorrenza 01.01.2018, per i dipendenti di cat. D che erano rimasti esclusi in fase di selezione per l'anno 2017. Per il personale delle categorie A-B-C-D anche per le nuove posizioni economiche istituite dal CCNL del 21.05.2018, con decorrenza 1° giugno 2018, tenendo conto del seguente contingente di personale:

- Cat. A per n. 3 unità;
- Cat. C per n. 1 unità;

Il finanziamento di tali progressioni orizzontali resta a carico della Regione Campania.

Le parti danno atto, altresì, che si verificherà la possibilità di attribuzione della progressione economica orizzontale ai dipendenti dei Centri per l'impiego, ove possibile, per coloro che erano in servizio alla data del 1° gennaio 2018.

Dichiarazione a verbale n. 1

La F.P. CISL ritiene essenziale prevedere forme di progetti incentivanti per le attività che non ricadono nelle funzioni ordinarie di cui la stessa amministrazione aveva ventilato la necessità.

Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio e relativo utilizzo

Art. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dalla Provincia, con deliberazione presidenziale n. 285 del 26 luglio 2018 e successiva integrazione n. 294 del 02.08.2018
2. Tale fondo per la sua parte stabile risulta, pertanto, costituito:
 - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2017 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL;
 - b) dall'importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCI 2017) per il personale attualmente in servizio;
 - c) dall'importo corrispondente alla RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente;
 - d) dell'importo per il personale trasferito l'anno precedente;
 - e) di un importo pari alla riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario.

FONDO RISORSE INTEGRATIVE ANNO 2018 - PARTE STABILE		
Contratto	Descrizione della fonte di finanziamento	Entità in € del finanziamento
CCNL 21.05.2018	unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili relative all'anno 2017 - art. 67 comma 1	€ 1.207.983,69
	Posizioni organizzative a carico bilancio (art. 15 comma 5)	-€ 177.425,00
	Alta Professionalità a carico bilancio (0,20% monte salari 2001 - art. 32 c. 7 per € 12.911,25- tale somma non può essere più prevista tra le fonti di finanziamento del CCI)	€ 0,00
	TOTALE RISORSE DISPONIBILI AI SENSI DELL'ART. 67 , COMMA 1	€ € 1.030.558,69
CCNL 22.01.2004	0,62% monte salari anno 2001 - art. 32 comma 1	€ 35.166,00
CCNL 22.01.2004	0,50% monte salari anno 2001 - art. 32 comma 2	€ 28.359,00
CCNL 11.04.2008	0,6% monte salari anno 2005 - art 8 comma 2	€ 42.674,86
CCNL 21.05.2018	Somme derivanti da applicazione art. 67 comma 2, lett. g CCNL 21/05/2018	€ 37.000,00
CCNL 21.05.2018	differenziale retributivo sulle progressioni orizzontali attribuite ai dipendenti a seguito degli aumenti contrattuali sulle posizioni iniziali - art. 67 comma 2 lett. b)	€ 13.831,13
CCNL 21.05.2018	retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio - art. 67 comma 2 lett. c)	€ 726,18
L. 147/2013, c. 456 (legge di stabilità 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
L. 147/2013, c. 456 e L. 190/2014	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
L. 190/2014, comma 421	riduzione fondo per soprannumerario cessato anno 2015	-€ 179.109,00
	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 INTEGRATIVE STABILI		€ 626.507,46

3. Il fondo di cui al comma 1 per la sua parte variabili risulta costituito:
 - a) dalle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
 - b) dai risparmi del fondo lavoro straordinario nell'anno precedente;
 - c) dalle risorse residue dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti nell'anno precedente.

15

FONDO RISORSE INTEGRATIVE ANNO 2018 - PARTE VARIABILE		
Contratto	Descrizione della fonte di finanziamento	Entità in € del finanziamento
CCNL 21.05.2018	Risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 non utilizzate nell'anno precedente (2017) - art. 68, comma 1, ultimo capoverso	€ 20.499,58
CCNL 21.05.2018	risparmi accertati a consuntivo in applicazione art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 nell'esercizio finanziario 2017 - art. 67 comma 3, lett. e)	€ 23.503,86
CCNL 21.05.2018	Somme derivanti applicazione del combinato disposto dell'art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b)	€ -
CCNL 21.05.2018	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. 67, comma 3, lett. c)	€ 86.000,00
CCNL 21.05.2018	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. 67, comma 3, lett. c)	€ 40.000,00
CCNL 21.05.2018	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. 67, comma 3, lett. b)	€ -
TOTALE RISORSE INTEGRATIVE VARIABILI		€ 170.003,44

Riepilogo risorse	Risorse
Risorse stabili	€ 626.507,46
Risorse variabili	€ 44.003,44
Risorse specifiche disposizioni di legge	€ 126.000,00
TOTALE GENERALE	€ 796.510,90

Art. 2

Riepilogo utilizzo risorse fondo

1. Nel presente articolo 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. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Risorse destinate alla progressione economica storiche	€ 358.234,47
Risorse destinate all'indennità di comparto	€ 62.926,80
Risorse destinate al riquadramento CCNL del 31.3.1999	€ 147,70
TOTALE	€ 421.308,97

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno solo cat. D (decorrenza 01.01.2018)	€ 35.041,23
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno cat. A-B-C-D (decorrenza 01.06.2018 - quota parte)	€ 7.191,47
Indennità di turno - orario notturno, festivo, festivo/notturno	€ 14.000,00
Indennità di reperibilità	€ 33.000,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 7.900,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 26.700,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 300,00
Indennità di funzione personale PL	€ 0,00
TOTALE	€ 124.132,70

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale (quota del 30% delle risorse variabili)	€ 13.201,03
Compenso per erogazione della performance organizzativa (quota del 70 % delle risorse variabili e residuo utilizzi risorse stabili)	€ 111.868,20
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	
TOTALE	€ 125.069,23

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge (D.lgs. 50/2016 e s.m.i. – Compensi avvocatura)	€ 86.000
	€ 40.000
TOTALE	€ 126.000,00

Riepilogo utilizzi	Risorse assegnate
Risorse progressioni storiche e comparto, ecc.	€ 421.308,97
Risorse progressioni anno corrente, turnazione, reperibilità, ecc.	€ 124.132,70
Risorse performance individuale e collettiva	€ 125.069,23
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€ 126.000,00
TOTALE GENERALE	€ 796.510,90



PROVINCIA DI BENEVENTO

Regolamento per la disciplina dell'attribuzione della Progressione Orizzontale

ADEGUATO ALLE DISPOSIZIONI PREVISTE
DAL CCNL FUNZIONI LOCALI 2016/2018
DEL 21.05.2018

Car.

Apriolo

per

Stella

de

Al

Stella

Stella

Stella

Stella

Art. 1 – Oggetto del regolamento e principi di applicazione

Il presente regolamento disciplina la metodologia permanente di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018, il quale dispone che le progressioni economiche sono riconosciute, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, *"in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi"*.

La metodologia di valutazione del personale di cui al presente regolamento è finalizzata esclusivamente alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del dipendente.

Le procedure di cui al presente regolamento si conformano ai seguenti principi:

- imparzialità;
- pubblicità;
- trasparenza;
- pari opportunità.

Art. 2 – Periodicità delle selezioni

Le selezioni vengono effettuate ogni anno con riferimento alla valutazione conseguita nel triennio precedente e ai contingenti di personale rilevati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura;

L'attribuzione economica e giuridica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

Art. 3 – Numero delle progressioni economiche da attribuire

Ogni anno viene determinato, mediante accordo decentrato integrativo, l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente CCNL Funzioni Locali, nonché la percentuale (nel limite max del 50% dei dipendenti ipoteticamente destinatari della PEO), comunque limitata e nel rispetto della disponibilità economica dell'anno di riferimento, dei dipendenti che possono beneficiare della progressione.

Non è ammessa l'attribuzione retroattiva rispetto a quanto previsto dal precedente art. 2 e le graduatorie non sono riutilizzabili negli anni successivi.

Art. 4 – Procedure selettive

La struttura preposta alla gestione del personale divulga tramite il sito istituzionale dell'Ente e per gg. 10, avviso interno di avvio delle procedure selettive indicando:

- ✓ il numero dei passaggi e i percorsi economici determinati ai sensi dell'art. 3 del presente regolamento;
- ✓ i requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati dal successivo art. 5;

Le graduatorie vengono formulate e approvate con determinazione del dirigente preposto alla gestione delle risorse umane al termine del percorso selettivo **sopra descritto**.

A parità di punteggio finale, i criteri di precedenza al fine del passaggio economico sono nell'ordine seguente:

- ✓ ~~anzianità di servizio nella categoria di appartenenza;~~
- ✓ ~~anzianità di servizio nella categoria economica;~~
- ✓ ~~anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore;~~
- ✓ ~~maggiore età anagrafica.~~

~~Al fine di consentire, nell'ambito delle risorse disponibili, una condizione paritaria di accesso all'istituto contrattuale, si stabilisce che il dipendente potrà concorrere per un solo avanzamento di carriera nell'ambito di un triennio. La graduatoria di merito dei dipendenti appartenenti a ciascuna categoria economica deve essere determinata in base alla votazione raggiunta da ogni dipendente nella valutazione.~~

Art. 5 – Requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione

Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura di attribuzione, periodo minimo di servizio di 24 mesi maturato nella posizione economica immediatamente inferiore;
- b) aver conseguito, nell'ultimo triennio, una valutazione finale pari o superiore alla media di punti 70, attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'Ente. A tal fine, viene presa in considerazione la media dei risultati conseguiti da ciascun dipendente, sulla base del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, così come rilevati dalle risultanze della Relazione sulla performance dell'anno di riferimento opportunamente validata dall'O.IV, conseguiti nel triennio precedente l'anno di attivazione della progressione (per le progressioni da attivare nel 2018: triennio 2015 - 2017).
- c) aver conseguito una valutazione pari o superiore a 50 punti nella valutazione effettuata dal Dirigente della struttura di assegnazione. Tale valutazione verrà effettuata utilizzando le schede di valutazione allegate al presente regolamento, che ne formano parte integrante.
- d) sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente all'avvio della procedura di attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali abbiano subito un procedimento disciplinare con sanzione di entità superiore al rimprovero scritto.
- e) hanno diritto ad essere valutati per le prestazioni rese e i risultati conseguiti tutti i dipendenti che possiedono gli elementi di valutazione previsti dai sopra citati criteri ~~e precisamente: periodo di prestazione resa nel periodo oggetto di valutazione pari ad almeno 8 mesi;~~ nonché partecipazione al processo di valutazione della performance nell'intero triennio antecedente l'anno in cui viene adottata la decisione di attivazione dell'istituto (per il 2018: triennio 2015 - 2017).
- f) il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Al fine di ottemperare alla previsione dell'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, si stabilisce che i due ambiti di valutazione presi in considerazione hanno i seguenti pesi:

	Valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio	Valutazione dell'esperienza e competenza
PESO	60	40

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

Art. 6- Norme finali e transitorie

Per il solo anno 2018, in base a quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018 che introduce nuovi percorsi economici all'interno delle Categorie (A6 - B8 - C6 - D7) l'attribuzione dell'istituto in argomento avrà decorrenza dal 01.06.2018.

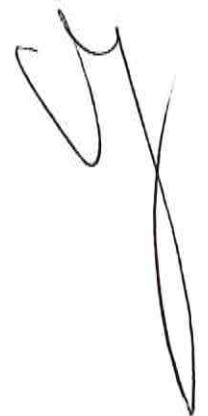
Per quanto non previsto espressamente dal presente regolamento, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive.

Il presente regolamento è parte integrante del CCI 2018-2020.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black and blue ink, arranged in a loose, scattered pattern at the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One prominent signature in blue ink is located in the upper right area of this section.

DESCRIZIONE ALLEGATI

- All. n. 1 Domanda di partecipazione progressione orizzontale per l'accesso alla posizione economica superiore.
- All. n. 2 Scheda per l'acquisizione delle posizioni economiche successive al trattamento tabellare iniziale della categoria di appartenenza (cat. A e B).
- All. n. 3 Scheda per l'acquisizione della prima posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale della categoria di appartenenza (C2).
- All. n. 4 Scheda per i passaggi dalla seconda posizione economica, successiva al trattamento tabellare iniziale della categoria C ad eccezione del passaggio all'ultima posizione economica della categoria (C6).
- All. n. 5 Scheda per l'attribuzione percorsi economici cat. D nonché per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C (B8 e C6).
- All. n. 6 Modello di dichiarazione di non accettazione della valutazione e richiesta confronto con il valutatore (da trasmettere al dirigente valutatore entro 5 gg. dalla presa visione della scheda).
- All. n. 7 Modello di verbale di riesame della scheda.



All. n.1 - Domanda di progressione orizzontale per l'accesso alla posizione economica superiore.

Il/la sottoscritto/a _____

appartenente alla categoria (A,B, C, D) _____ (es. A1.....B1,C1, D1..... etc.), in

servizio il servizio presso il Settore/Servizio _____.

CHIEDE

di partecipare selezione per la progressione orizzontale alla posizione economica superiore rispetto a quella di appartenenza, sopra indicata.

A TAL FINE DICHIARA DI ESSERE IN POSSESSO DEI SEGUENTI REQUISITI

(*apporre una x accanto a ciascuna dichiarazione*)

essere dipendente a tempo indeterminato dell Provincia di Benevento;

aver maturato alla data del 31 dicembre 201__ due anni di anzianità nella posizione economica in godimento;

assenza, nel corso del 201_, di provvedimenti disciplinari pari o superiori al rimprovero scritto;

aver riportato nel triennio antecedente all'anno della selezione, in sede di valutazione annuale delle prestazioni ai fini della corresponsione dei compensi del fondo incentivante, un punteggio medio non inferiore a 70 su n100;

aver effettuato nel periodo oggetto di valutazione un periodo di prestazioni pari ad almeno 8 mesi, nonché partecipazione al processo di valutazione della performance nell'intero triennio antecedente l'anno in cui viene adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

In fede,

Firma



All. n. 2 - Acquisizione delle posizioni economiche successive al trattamento tabellare iniziale della categoria A e B (cat. A2/A6 – B2/B7).

Scheda di valutazione delle prestazioni

ANNO _____

DIPENDENTE _____ Cat. giuridica _____ - Posizione

economica attuale: _____ - Struttura di appartenenza: _____

Valutazione per l'attribuzione della posizione economica: Cat. _____

Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Esperienza acquisita nella categoria di appartenenza tale da garantire affidabilità e senso di responsabilità nell'attività di propria competenza.	Max punti 12	
Capacità di eseguire con cura e nei tempi previsti i compiti assegnati.	Max punti 12	
Capacità di comprendere le disposizioni ricevute e migliorare l'organizzazione operativa del lavoro affidato.	Max punti 12	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i superiori ed i colleghi nonché con gli eventuali utenti esterni. Capacità di lavorare positivamente in gruppo.	Max punti 12	
Capacità di adattamento a modifiche organizzative.	Max punti 11	
Disponibilità a partecipare a processi lavorativi non di routine.	Max punti 11	
	Totale	

Data _____

Il Dirigente valutatore

Per presa visione: (firma del dipendente)

(Area containing multiple handwritten signatures in blue and black ink, including a large blue signature 'Ces.' and several black ink signatures.)

All. n. 3 - Acquisizione della prima posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale della categoria di appartenenza (C2).

Scheda di valutazione delle prestazioni

ANNO _____

DIPENDENTE _____ Cat. giuridica _____ - Posizione

economica attuale: _____ - Struttura di appartenenza: _____

Valutazione per l'attribuzione della posizione economica: Cat. _____

Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Esperienza acquisita nella categoria di appartenenza tale da garantire affidabilità e senso di responsabilità nell'attività di propria competenza.	Max punti 10	
Prestazioni rese con maggiore grado di arricchimento professionale (acquisito anche a seguito di interventi formativi di aggiornamento e/o autoaggiornamento accertato dal Dirigente)	Max punti 10	
Capacità di eseguire con cura e nei tempi previsti i compiti assegnati.	Max punti 10	
Capacità di comprendere le disposizioni ricevute e migliorare l'organizzazione operativa del lavoro affidato.	Max punti 10	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i superiori ed i colleghi nonché con gli eventuali utenti esterni. Capacità di lavorare positivamente in gruppo.	Max punti 10	
Capacità di adattamento a modifiche organizzative.	Max punti 10	
Disponibilità a partecipare a processi lavorativi non di routine.	Max punti 10	
	Totale	

Data _____

Il Dirigente valutatore

Per presa visione: (firma del dipendente)

(Area containing multiple handwritten signatures in black and blue ink, including the signature of the evaluator and the employee.)

All. n. 4 - Passaggi dalla seconda posizione economica, successiva al trattamento tabellare iniziale della cat. C (C3/C5) ad eccezione del passaggio all'ultima posizione economica (C6).

Scheda di valutazione delle prestazioni

ANNO _____

DIPENDENTE _____ Cat. giuridica _____ - Posizione

economica attuale: _____ - Struttura di appartenenza: _____

Valutazione per l'attribuzione della posizione economica: Cat. _____

Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Continuità nell'impegno, precisione, affidabilità e senso di responsabilità dimostrati nell'attività di propria competenza.	Max punti 10	
Prestazioni rese con maggiore grado di arricchimento professionale (acquisito anche a seguito di interventi formativi di aggiornamento e/o autoaggiornamento accertato dal Dirigente)	Max punti 10	
Capacità di eseguire con cura e nei tempi previsti i compiti assegnati.	Max punti 10	
Capacità di comprendere le disposizioni ricevute e migliorare l'organizzazione operativa del lavoro affidato con particolare attenzione ai processi di riorganizzazione.	Max punti 10	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i superiori ed i colleghi nonché con gli eventuali utenti esterni. Capacità di lavorare positivamente in gruppo.	Max punti 10	
Capacità di adattamento a modifiche organizzative.	Max punti 10	
Disponibilità a partecipare a processi lavorativi non di routine.	Max punti 10	
	Totale	

Data _____

Il Dirigente valutatore

Per presa visione: (firma del dipendente)



All. n. 5 - Attribuzione percorsi economici cat. D nonché per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C (B8 e C6).

Scheda di valutazione delle prestazioni

ANNO _____

DIPENDENTE _____ Cat. giuridica _____ - Posizione

economica attuale: _____ - Struttura di appartenenza: _____

Valutazione per l'attribuzione della posizione economica: Cat. _____

Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Capacità dimostrata nel formulare idee innovative finalizzate al miglioramento quali-quantitativo nell'espletamento del proprio lavoro e per lo sviluppo dell'ente.	Max punti 10	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con il personale interno (superiori e colleghi) e con eventuali utenti esterni.	Max punti 10	
Capacità di snellimento dei procedimenti.	Max punti 10	
Capacità di organizzare al meglio le risorse sfruttandone al massimo le potenzialità, capacità di coordinamento e partecipazione a gruppi di lavoro per massimizzare i risultati/obiettivi dell'ente.	Max punti 10	
Prestazioni rese con maggiore grado di arricchimento professionale (acquisito anche a seguito di interventi formativi di aggiornamento e/o autoaggiornamento accertato dal Dirigente)	Max punti 10	
Capacità di adattamento a modifiche organizzative ed a processi di flessibilità e mobilità.	Max punti 10	
Disponibilità a partecipare ad importanti processi lavorativi, non di routine.	Max punti 10	
	Totale	

Data _____

Il Dirigente valutatore

Per presa visione: (firma del dipendente)

[Handwritten signatures and marks are present in this area, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some overlapping the 'Il Dirigente valutatore' label.]

All. n. 6 – Modello di dichiarazione di non accettazione della valutazione e richiesta confronto con il valutatore (da trasmettere al dirigente valutatore entro 5 gg. dalla presa visione della scheda)

Il/La sottoscritto/a _____ - Profilo professionale:
_____ dopo aver preso visione, in data _____,
della scheda relativa alla valutazione delle prestazioni per la partecipazione alla selezione per
l'attribuzione della posizione economica orizzontale da Cat. _____ a Cat. _____

DICHIARA

di non accettare il punteggio attribuito e

CHIEDE

confronto con la S.V. per il riesame della stessa.

Cordiali saluti.

(Firma)

Data _____



A collection of approximately 12 handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. One signature at the top right is notably larger and more prominent than the others.

All. n. 7 – Modello di verbale di riesame della valutazione

VERBALE INCONTRO FINALIZZATO AL RIESAME DELLA VALUTAZIONE FORMULATA E ATTRIBUITA AL/ALLA SIG. _____ PER PARTECIPAZIONE A SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DA CAT. ____ A CAT. ____.

Il/La dipendente Sig. _____, profilo professionale: _____ – Cat. _____ – attualmente assegnata c/o _____, con propria nota del _____, protocollata al n. _____, avvalendosi dell'opportunità prevista dall'avviso n. _____ del _____ nonché dal vigente "Regolamento attribuzione posizione economica orizzontale" – art. 4 – ha chiesto un confronto con il Dirigente responsabile del Settore _____, per il riesame della valutazione formulata per lo/la stesso/a per la partecipazione a selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale da cat. ____ a cat. ____.

Il giorno _____ alle ore _____, presso _____, ha avuto luogo il contraddittorio di cui sopra alla presenza dell'interessato/a (accompagnato/a o non accompagnato/a da un rappresentante sindacale).

Nel corso della riunione il Dirigente interessato ha chiarito e motivato le cause della valutazione effettuata (**se ritenuto, in accordo tra le parti, possono essere espressamente dichiarate nel presente verbale**) mentre il/la dipendente ha presentato **verbalmente/per iscritto** le proprie controdeduzioni che **sono/non sono** state accolte, ragion per cui la valutazione è **stata variata come da scheda allegata che sostituisce quella precedente/non ha subito variazione alcuna**.

Dell'esito finale del contraddittorio, terminato alle ore _____, il/la Sig. _____ ne viene subito informato/a.

Il Dirigente valutatore

Il/La dipendente

(Area containing multiple handwritten signatures in black and blue ink, corresponding to the roles of the evaluator and the employee.)