

## **INTEGRAZIONE AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI PERUGIA TRIENNIO 2019-2021 – DISCIPLINA RISORSE DECENTRATE ANNO 2021 – SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA**

Premesso che:

- in data 20/06/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Perugia, relativo per il triennio 2019-2021;
- Il Presidente della Provincia di Perugia con propria deliberazione n.121 in data 2/07/2019, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI subordinatamente all'acquisizione del prescritto parere del Collegio dei Revisori dei Conti.
- il collegio dei revisori in data 4/07/2019, come da verbale n.15, ha espresso parere favorevole sulla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001) nonché sull'ipotesi di C.C.D.I.;
- in data 09/07/2019 nella sede della Provincia di Perugia è stata sottoscritto in via definitiva il CCDI 2019-2021;
- l'articolo Art. 4 - Durata e validità - del predetto CCDI ai commi 2 e 3 prevede "Per la parte economica, con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo ai sensi dell'articolo 8 comma 1, secondo periodo, del CCNL 2016/2018. Le parti si riservano di integrare e/o modificare i contratti eventualmente stipulati con valenza pluriennale anche economica, al fine di assicurare una costante rispondenza delle discipline alle esigenze emergenti.  
3. La rinegoziazione di cui al comma 1 da luogo, su richiesta delle parti, alla sottoscrizione di specifico accordo che integra il presente CCDI.";
- l'articolo Art. 11 - Destinazione e utilizzo - del medesimo CCDI prevede, tra l'altro, quanto segue : "4. Costituiscono oggetto di verifica annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, anche ai fini dei premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.  
5. L'efficacia delle preintese negoziali resta comunque condizionata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio, anche pluriennale, di previsione nonché alla positiva certificazione del collegio dei revisori dei conti.";
- che con determinazione n.1096 dell'11/5/2021 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate di cui all'articolo 67 del CCNL 21/5/2018 e che sullo stesso è stato acquisito il preventivo parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti come da verbale n.85 del 19/5/2021;
- che in data 29/9/2019 è stata sottoscritta in via di ipotesi l'integrazione al contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Perugia 2019-2021 in ordine alla disciplina delle modalità di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata per l'anno 2020 e

- seguenti;
- in data 26/1/2021 le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di integrazione al CCDI 2019/2021 con riferimento alla disciplina per le specifiche responsabilità anno 2021;
  - In data 19/2/2021 le parti in riunione da remoto, nel rispetto delle disposizioni inerenti il contrasto alla diffusione del Covid-19, hanno concordato la modifica parziale dei contenuti dell'accordo con riferimento ad una figura professionale;
  - con deliberazione del Presidente della Provincia in data 23/2/2021, acquisito il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti, si è autorizzata la delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del citato accordo con le modifiche concordate nell'incontro del 19/2/2021;
  - in data 24/2/2021 è stata sottoscritta in via definitiva l'integrazione al contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Perugia 2019-2021 al fine di dare tempestiva applicazione all'istituto delle specifiche responsabilità per l'anno 2021, e fermo restando quanto già disposto con il CCDI sottoscritto il 30/10/2020 in merito all'indennità di specifiche responsabilità dei capocircolo ;
  - in data 23/6/2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Perugia 2019-2021 in ordine alla disciplina delle modalità di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata per l'anno 2021;
  - con deliberazione n.132 del 29/6/2021 la delegazione di parte pubblicata è stata autorizzata alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigenziale relativo alla distribuzione delle risorse decentrate per l'anno 2021, previa acquisizione del prescritto parere del Collegio dei Revisori dei Conti;
  - il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere positivo sull'ipotesi trasmessa come da verbale n.91 del 7/7/2021;

In data 27/07/2021 ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte pubblica**, nelle persone di:

*Dott. Stefano Mazzoni* (Direttore Generale) - Presidente

*Dott. Danilo Montagano* (Dirigente del Servizio Coordinamento funzioni generali)

**R.S.U.** ,

**Organizzazioni sindacali territoriali :**

- Per la CGIL FP : \_\_\_\_\_

- Per la CISL FPS : \_\_F.Lezi

- Per la UIL FPL : \_\_\_S.Cotani

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Perugia 2019-2021 in ordine alla disciplina delle modalità di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata per l'anno 2021.

### **RISORSE DECENTRATE**

La presente parte disciplina i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata.

## **Art. 1 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

1. Le parti concordano che una percentuale non inferiore al 30% delle risorse del fondo di cui all'articolo 67, commi 2 e 3, del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale ed organizzativa. Le risorse stabili residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance individuale e collettiva.

## **Art. 2 – Indennità di condizioni di lavoro**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio valori.

2. Le parti concordano che i compensi riferiti all'indennità di condizioni di lavoro sono attribuiti come segue :

1) **attività esposte a rischi** e, pertanto, pericolose per la salute. L'indennità correlata all'esercizio di attività esposte a rischi pregiudizievoli per la salute è attribuita esclusivamente al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano **diretta esposizione** a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale come individuati nel DUVR e pertanto riferite a quanto di seguito specificato :

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo contatto con catrame, bitumi e vernici;
- b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla manutenzione degli impianti elettrici e termici;
- c) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autoarticolati ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde e dall'impiego di antiparassitari.

Si intende per effettiva esposizione a rischio l'esercizio delle attività specificatamente richiamate.

La pesatura dell'incidenza del rischio sulle attività svolte dal dipendente, per gli effetti di cui al comma 3 dell'articolo 70 bis del CCNL 2016/2018, fermo restando l'effettiva adibizione alle attività sopra indicate, è operata in base alla "descrizione gruppo omogeneo operativo" e alla tabella "mansione rischio" previsti dal DUVR :

a) operatori manutenzione autovettura – officina meccanica- GO03 – indennità giornaliera pari ad € 1,15

b) operatori manutenzione edile - GO05 - (idraulici, falegnami, pittori, elettricisti, fabbri e muratori) – indennità giornaliera pari ad € 1,15

c) operatori gestione archivi e traslochi - GO07 – indennità giornaliera pari ad € 1,15

d) operatori della manutenzione stradale - GO04 - Indennità giornaliera pari ad € 1,50

Tenuto conto dell'incidenza del rischio sulle attività svolte dal dipendente, per gli effetti di cui al comma 3 dell'articolo 70 bis del CCNL 2016/2018 la predetta indennità può essere attribuita, al ricorrere delle condizioni di rischio ed in presenza di iscrizione ad uno dei gruppi operativi sopra indicati, al personale con profili ascrivibili alla categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, al personale di categoria C adibito alle funzioni di "Geometra" o "Istruttore tecnico" o equivalenti e al personale di categoria B-B3 adibito alle funzioni di "Collaboratore Tecnico", per i soli giorni di effettiva esposizione determinati dal dirigente di riferimento sulla base delle uscite per servizio regolarmente rilevate dal sistema di registrazione delle presenze e collegate alla visita ai cantieri.

Posto pertanto il preventivo accertamento riferito all'effettivo esercizio di una o più delle attività sopra indicate, in merito al quale le parti sindacali sollecitano la massima

attenzione ai fini dell'effettiva verifica dello svolgimento delle attività a rischio, le parti concordano di attribuire l'indennità di cui trattasi al personale individuato dai dirigenti delle strutture interessate dalle predette attività con riferimento alle posizioni lavorative cui sono connesse le categorie di rischio ivi indicate, fermo restando la verifica dell'effettivo esercizio delle funzioni.

L'indennità compete al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Il compenso giornaliero è attribuito sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui alle lettere a), b), c) e d).

Al personale con rapporto di lavoro part time orizzontale o misto l'indennità – come sopra determinata anche per le detrazioni in caso di assenza – spetta in misura proporzionale alla percentuale oraria concordata.

## 2) **esercizio di attività disagiate** :

Le attività per le quali può essere riconosciuta l'indennità condizioni di lavoro è determinata con riferimento a :

a) **disagio** connesso ad una particolare articolazione dell'orario, alternata tra mattino e pomeriggio, non riconducibile all'attività in turno, che prevede orari di ingresso ed uscita differenziati da quelli del restante personale dell'Ente, anche ai fini della copertura delle esigenze di apertura e chiusura delle sedi relativamente ai servizi di portierato e guardiana delle sedi di Piazza Italia e Via Palermo. L'indennità è corrisposta per cinque giorni/settimana, al netto delle assenze a qualsiasi titolo registrate e al ricorrere delle condizioni di particolare disagio della prestazione oraria articolata in modo diverso dalla generalità del personale dipendente della Provincia funzionali alla copertura delle esigenze del servizio stabiliti da parte del Dirigente Responsabile.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente capoverso ed è determinata in € 5,50 giornalieri.

b) **disagio** connesso ad una particolare articolazione dell'orario derivante dalle necessità proprie della funzione di autista svolta dal personale della polizia provinciale a ciò deputato. Tale indennità è corrisposta al netto delle assenze a qualsiasi titolo registrate ed è determinata in € 8,50 giornalieri.

c) **disagio** connesso con la prestazione resa presso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico qualora la stessa comporti un'articolazione dell'attività lavorativa diversificata da quella degli altri dipendenti, in relazione all'apertura al pubblico estesa a tutti i pomeriggi della settimana dal lunedì al giovedì. Tale indennità è corrisposta al netto delle assenze a qualsiasi titolo registrate ed è determinata in € 1,10 giornalieri.

d) **disagio** connesso con la particolare articolazione oraria delle prestazioni di controllo della regolarità del servizio di trasporto pubblico, qualora si evidenzino un orario anticipato rispetto all'orario di servizio ordinario e per le sole giornate in cui si realizzano tali condizioni. Tale indennità è corrisposta per le giornate di effettivo esercizio delle prestazioni di controllo della regolarità del servizio pubblico, previa attestazione del dirigente competente cui compete l'invio dei report mensili all'Ufficio stipendi ed è determinata in € 7,00 giornalieri.

L'indennità di cui alle precedenti lettere a), b), c), d) ed e) è incompatibile e non cumulabile con l'indennità di turno.

3) **attività implicanti il maneggio di valori** : Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori compete l'indennità giornaliera massima di € 1,55.

Le parti concordano che, per l'anno 2021, i suddetti requisiti, tenuto conto di quanto disposto con deliberazione con la quale sono stati nominati gli agenti contabili, sono soddisfatti nell'ambito dell'Ente unicamente con riferimento all'economista provinciale, al

consegnatario dei beni mobili, al consegnatario dei titoli azionari e al personale addetto alla custodia dei buoni pasto.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente capoverso.

Agli oneri derivanti dai predetti istituti contrattuali si fa fronte con risorse del fondo complessivo determinate in € 75.000,00, qualora tali risorse dovessero rivelarsi eccedenti rispetto a quanto effettivamente dovuto, si provvederà ad effettuare un conguaglio con le somme destinate all'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

### **Art. 3 - Posizioni Organizzative**

1. Le parti, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 67 comma 1 e comma 7, nonché dall'articolo 15 commi 4 e 5 del CCNL 2016/2018, prendono atto che al finanziamento delle indennità di posizione e di risultato per l'anno 2021 è destinata la somma di € 316.000,00. Tenuto conto della scadenza di tutti gli incarichi di posizione organizzativa conferiti al 31/12/2021 e nelle more dell'attribuzione dei nuovi incarichi dirigenziali che invece giungono a scadenza al 30/4/2022, la parti concordano di destinare al finanziamento dell'istituto, per l'anno 2022, la somma necessaria alla proroga degli incarichi conferiti fino al 20 maggio 2022 calcolata con riferimento alla base annua di € 316.000,00, fatte salve le ulteriori determinazioni da assumere a regime per l'anno 2022 e seguenti.

2. La determinazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alla risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

3. Qualora intervengano diverse disposizioni organizzative che producano modifiche allo stato attuale di impiego delle risorse, le stesse saranno preventivamente comunicate alle organizzazioni sindacali che sottoscrivono il presente CCDI. I risparmi derivanti da una riduzione degli impieghi per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato saranno destinati alla retribuzione di risultato dell'anno di riferimento.

4. Con riferimento all'indennità di risultato di ciascun incaricato le parti danno atto che il valore massimo della stessa corrisponde ad una percentuale del valore economico della retribuzione di posizione, determinata sulla base del rapporto tra la consistenza del fondo e il valore complessivo delle retribuzioni di posizione attribuite. La predetta percentuale subisce variazioni in funzione della variazione della consistenza del fondo medesimo.

5. La predetta retribuzione di risultato verrà erogata al verificarsi dell'esito positivo del monitoraggio degli obiettivi di Peg e sulla base delle risultanze della metodologia adottata dall'Ente.

### **Art. 4 - Criteri per l'assegnazione delle risorse destinate alla performance**

Le parti concordano di assegnare per il finanziamento di tale istituto contrattuale, la quota del Fondo quale risulta per differenza tra il totale destinato alla contrattazione collettiva e il costo degli istituti previsti con il presente CCDI.

Relativamente alle modalità di ripartizione le parti si rifanno alla metodologia adottata dall'Ente.

Rimane fermo che :

- Il premio spettante sulla base della valutazione espressa dal Dirigente, secondo quanto già previsto dalla metodologia vigente e s.m.i., è decurtato proporzionalmente per le ipotesi di assenza non equiparate a servizio reso. Parimenti il premio è proporzionato alla percentuale di lavoro prestato in regime di part time.

- Il trattamento accessorio collegato alla performance è erogato, ferme restando le modalità già indicate, solo in presenza di attività di servizio pari ad almeno 90 giorni nell'anno.
- Per i dipendenti che in corso d'anno, per effetto del trasferimento ad altra struttura dell'Ente, interrompono la loro partecipazione ad iniziative del settore di provenienza, il dirigente di quest'ultimo trasmetterà al Dirigente del Servizio Coordinamento funzioni generali nonché al dipendente stesso la valutazione delle prestazioni individuali relative al periodo di competenza.
- Il trattamento accessorio correlato alla performance non è attribuito ai dipendenti ai quali, nel corso dell'anno di riferimento, siano state applicate le sanzioni disciplinari della multa, della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, del licenziamento con e senza preavviso. Nel caso di procedimenti disciplinari sospesi in connessione a procedimenti penali, l'anno di incidenza ai fini dell'attribuzione del premio è quello in cui è irrogata la sanzione definitiva.

### **Art. 5 – Differenziazione del premio individuale**

1. Le parti destinano, a partire dall'anno 2021, all'istituto denominato "differenziazione del premio individuale" la somma di € 1.750,00 annui e definiscono nel 1% del personale in servizio la quota massima di personale valutato cui tale maggiorazione può essere attribuita.

2. La quota massima di personale di cui sopra è calcolata con riferimento al personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Per l'anno 2021 la predetta quota massima è individuata in n.5 dipendenti. In via generale le parti concordano che, ove i dipendenti con le valutazioni più elevate siano in numero superiore a 5 e appartengano a strutture diverse, fermo restando il rispetto degli ulteriori criteri sotto individuati, il premio differenziale venga attribuito ad una unità per ciascuna struttura.

3. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo la metodologia vigente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 68 comma 2 lett.b) del CCNL nei limiti delle risorse e delle quote massime di personale determinate dal presente contratto posto che il valore del premio non può essere inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del predetto articolo (pertanto il 30% si calcola sulla quota media per categoria relativa al fattore b) "QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA, COMPETENZE DIMOSTRATE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI"). Per l'anno 2020 tale valore è determinato in € 350,00 pro capite.

4. Qualora il rispetto della percentuale minima del 30% imposta dal contratto per il valore del premio e il valore delle risorse all'uopo stanziato non consentano l'attribuzione del premio a tutto il personale individuato con riferimento alla percentuale del 1% del personale in servizio, si procederà all'attribuzione sulla base dell'ordine di priorità stabilito da ciascun dirigente.

5. Il personale avente diritto al bonus è individuato, dal Direttore Generale, su proposta dei dirigenti di servizio, nell'ambito dei dipendenti assegnati che abbiano ottenuto le valutazioni più elevate tenendo conto, nell'ordine, dei seguenti principi generali:

- Personale con la maggior continuità nella prestazione del servizio (assenza o ridottissima presenza di giustificativi di assenza diversi dalle ferie)
- Esercizio di attività di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto nell'ambito della struttura di appartenenza per periodi superiori a 60 giorni
- Categoria meno elevata o, a parità di categoria, personale inquadrato nella posizione economica meno elevata.

### **Art. 6 - Performance del personale a tempo determinato**

Al personale a tempo determinato che sia stato effettivamente inserito in obiettivi di miglioramento dei servizi e incremento della produttività e nel caso in cui abbia prestato servizio per un periodo superiore a 90 (novanta) giorni continuativi, sulla base di quanto disposto dal Dirigente della struttura di assegnazione, verrà attribuito un premio determinato con le medesime modalità previste per il personale a tempo indeterminato. L'importo massimo attribuibile è determinato in misura pari a quello spettante ad un dipendente a tempo indeterminato di pari inquadramento.

### **Art. 7 - Cumulo degli incentivi**

In caso di incentivi relativi ad attività e prestazioni derivanti da specifiche norme di legge, a qualsiasi titolo percepiti, si applicano le seguenti disposizioni :

a) qualora i compensi liquidati nell'anno siano inferiori o pari a € 8.000,00 non si applica alcuna decurtazione alla quota di premio spettante;

b) qualora i compensi liquidati nell'anno siano superiori a € 8.000,00 si applica una decurtazione della quota di premio spettante secondo un metodo lineare per il quale al raggiungimento dell'importo di 10.000,00 di incentivi nell'anno la quota di premio spettante è pari a zero. L'importo da decurtare verrà calcolato in modo progressivo secondo la seguente formula :

100% dell'importo del premio spettante diviso per la differenza tra € 8.000 e l'importo massimo come sopra determinato

Il risultato verrà moltiplicato per il valore di incentivo percepito che supera la soglia di € 8.000,00 determinando così l'importo della decurtazione da operare.

Con riferimento agli incentivi che rientrano nei limiti di cui all'art.23 del dl.gs 75/2017 le predette soglie sono ridotte della metà. Le somme recuperate a tale titolo sono ripartite tra il personale non beneficiario dei medesimi incentivi.

Le disposizioni sopra riportate, comprensive delle differenziazioni tra incentivi fuori limite e incentivi rientranti nei limiti di legge, si applicano anche alla retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa e alta professionalità secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali non essendo più previsto un limite minimo calcolato individualmente, ma al pari del personale dirigenziale, un limite minimo complessivo a livello di fondo.

### **Art. 8 – Lavoro straordinario per assistenza agli organi istituzionali**

1. In applicazione dell'articolo 38 comma 3 del Ccnl del 14/9/2000 per esigenze eccezionali ed unicamente in relazione alle attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali il personale che svolge le funzioni di autista è autorizzato a svolgere attività straordinaria in deroga la limite massimo di cui all'art.14, comma 4, del Ccnl dell'1/4/1999. Il limite è annualmente fissato in 250 ore.

### **Art. 9 – Indennità di servizio esterno**

1. Al personale in servizio presso il Servizio di Polizia Provinciale che, continuativamente e, quindi, non maniera saltuaria ed occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, rende effettivamente la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi di vigilanza esterna sul territorio, compete una

indennità giornaliera, il cui importo è determinato per come indicato al successivo comma 6.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Nel caso in cui la prestazione lavorativa non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni. Ai fini della liquidazione, pertanto, il Servizio di assegnazione trasmetterà mensilmente all'Ufficio gestione economica e previdenziale del personale un tabulato riepilogativo, debitamente sottoscritto dal dirigente competente, riportante, per ciascun dipendente interessato, le giornate e le relative ore per le quali spetta la predetta indennità.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

5. Le parti danno atto che le condizioni contrattualmente previste per l'attribuzione dell'indennità in parola sono soddisfatte nell'Ente con esclusivo riferimento al personale della Polizia Provinciale adibito in via continuativa ai servizi di vigilanza e controllo del territorio e non è pertanto attribuita al personale che solo saltuariamente è adibito a tali servizi.

6. Le parti destinano all'istituto di cui trattasi la somma complessiva annua di € 20.000,00, il valore dell'indennità è pari a € 4,5 per ogni giorno di servizio effettivamente reso. Le eventuali economie sono destinate alla remunerazione della performance organizzativa e individuale.

### **Art. 10 - Progressione economica nella categoria - Principi e finanziamento**

1. La progressione economica (orizzontale) nella categoria può essere effettuata, a valere sulle risorse stabili del fondo, compatibilmente con la relativa disponibilità e con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che gravano sulle stesse, di natura sia stabile che variabile.

2. L'eventuale attivazione delle selezioni per l'attuazione della progressione di cui al comma 1 può intervenire, previa individuazione e determinazione, a tal fine, della quota di risorse stabili necessaria, nell'ambito delle intese di ripartizione e distribuzione del complesso delle risorse decentrate disponibili per tutti gli istituti retributivi e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal CCNL in vigore.

3. La progressione di cui al precedente articolo ha carattere selettivo e può essere conseguita da una quota limitata del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per categoria, da definire in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.

4. Può partecipare alle selezioni il solo personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato, con almeno due anni di inquadramento nella categoria contrattuale e nella posizione economica immediatamente inferiore a quella da attribuire. Sono esclusi dal computo di detto periodo di inquadramento eventuali periodi di aspettativa non retribuita, di collocazione fuori ruolo o ai sensi di altri analoghi istituti, che ne sospendono la decorrenza. In ogni caso, non può partecipare alla selezione il personale che non risulti in possesso, alla data come sopra stabilita, di almeno diciotto mesi di effettivo servizio nell'arco del biennio di cui si tratta, come sopra computato.

5. Ai fini della progressione economica nella categoria, si applica la specifica metodologia allegata al presente contratto decentrato.



6. Per l'anno 2021 le somme destinate alle progressioni orizzontali nell'Ente sono individuate in complessivi € 81.100,00 (pari alle somme recuperate per pensionamenti e cessazioni), pertanto le stesse avranno decorrenza dal 1/1/2021.

7. Nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 16 del CCNL 21/5/2018 e dall'articolo 23 comma 2 del D.L.gs 150/2009 le PEO sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, determinata in percentuali differenziate per categoria.

Le somme stanziare a tale scopo, a valere sulla parte stabile del fondo delle risorse decentrate, sono distribuite tra le 4 categorie di dipendenti e per ciascun percorso economico in proporzione al numero degli aventi diritto sul totale, ma anche tenendo in considerazione le percentuali di attribuzione definite negli anni precedenti che hanno penalizzato in modo più consistente le categorie C e D.

Per l'anno 2021 le risorse sopra indicate, sono pertanto, distribuite come segue :

CAT	CAT.EC.CONCORRE	NR.DIP.AVENTI DIRITTO 1/1/2021	N.PEO 2021	COSTO
B1	B20	4	3,00	974,55
B20	B30	11	2,00	1.581,39
B30	B40	12	1,00	302,82
B40	B50	6	0,00	0,00
B50	B60	1	0,00	0,00
B3	B4	23	14,00	4.239,54
B4	B5	41	2,00	707,59
B5	B6	14	3,00	1.134,87
B6	B7	22	3,00	2.499,71
B7	B8	11	0,00	0,00
C1	C2	16	10,00	5.256,22
C2	C3	24	7,00	4.402,58
C3	C4	33	11,00	8.059,12
C4	C5	23	5,00	4.425,90
C5	C6	7	2,00	1.386,67
D1	D20	13	7,00	8.224,73
D20	D30	11	4,00	9.671,18
D30	D40	18	8,00	9.420,84
D4+D40	D5+D50	19	6,00	7.701,33
D5+D50	D6+D60	7	3,00	6.224,21
D6+D60	D7+D70	9	3,00	4.875,00
<b>Totali</b>		<b>325</b>	<b>94,00</b>	<b>81.088,24</b>

#### **Art. 11 - Indennità di reperibilità**

1. Le aree di pronto intervento sono definite con delibera presidenziale, previa informazione alle OO.SS. e le articolazioni dei turni di reperibilità sono stabilite dal Dirigente di Servizio competente secondo quanto previsto dall'art. 24 del CCNL Funzioni Locali Triennio 2016/2018 del 21/05/2018.

#### **Art. 12 - Incarichi di specifica responsabilità (art.70 quinquies comma 1 ccnl 2016-2018)**

In attuazione del CCNL del comparto "Funzioni Locali" del 21/05/2018 e fermo restando quanto previsto all'art.26 del CCDI 2019-2021 il presente CCDI disciplina l'attribuzione dei compensi per specifiche responsabilità assegnate ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa, ovvero, in particolare le indennità corrisposte per

compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle categorie B, C e D, ai sensi dell'art. 70-quinquies, primo comma, del CCNL.

Al finanziamento del predetto istituto sono assegnate, per l'anno 2021, risorse pari a **35.000,00** euro annui; le eventuali economie che dovessero realizzarsi a valere sull'istituto di cui trattasi, anche in considerazione dei tempi di adozione degli atti di attribuzione per l'anno 2021, permangono nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate con destinazione alla remunerazione della performance individuale e collettiva.

La presente disciplina non si applica per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione dell'attività lavorativa del dipendente e per le figure apicali dell'Ente titolari di posizioni organizzative e/o alta professionalità. Il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità è caratterizzato dall'esercizio di compiti specifici che comportino il conferimento di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.

Le "specifiche responsabilità" non coincidono con la "responsabilità del procedimento" atteso che lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'attribuzione delle specifiche responsabilità è subordinata all'adozione di Determinazione Dirigenziale motivata e con l'indicazione di uno specifico progetto che evidenzi un'attività "non ordinaria" come previsto dal CCNL.

L'incarico non può essere frazionato, deve essere annuale ed assegnato ad una singola unità lavorativa; sono esclusi frazionamenti tra più soggetti nel corso dell'anno, al di fuori dei casi di sostituzione per cessazione anticipata dell'incarico.

L'importo minimo attribuibile non può essere inferiore ad Euro 1.500,00 su base annua, tenuto conto dei tempi di attuazione dell'istituto per l'anno 2021 il suddetto importo annuo è rapportato ai mesi di effettiva attribuzione come risultante dalla relativa determinazione dirigenziale di affidamento.

L'importo massimo attribuibile a ciascun Servizio non può superare Euro 6.000,00 al fine di garantire una equa distribuzione di risorse.

Nell'ambito di dette ulteriori responsabilità, viene effettuata una differenziazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico, secondo quanto previsto dalla presente disciplina.

Gli incarichi che danno diritto all'indennità di specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga, sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazioni a possibili variazioni contrattuali o organizzative o nel caso in cui il dirigente che le ha conferito accerti inadempienze o risultati negativi, fermo restando, in tale ultimo caso, che la revoca deve avvenire con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.

Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa, anche a seguito di mobilità interna tra servizi dell'Ente, che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità, implica l'automatica decadenza dalla posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità. Tali condizioni sono attestate dal dirigente del Servizio a cui il dipendente appartiene e sono comunicate tempestivamente dal medesimo dirigente al Servizio cui compete la gestione del personale dell'Ente.

L'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di effettivo esercizio della medesima.

L'indennità di specifiche responsabilità è attribuita mensilmente in proporzione al periodo di effettiva assunzione del relativo incarico, con conguaglio annuale per le eventuali riduzioni per periodi di assenza dovuti ad astensione facoltativa dal lavoro o in ogni caso di assenza prolungata (per assenza prolungata si intendono periodi pari o superiori a 30 giorni), fatti salvi i periodi di assenza relativi alla fruizione delle ferie.

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

L'importo dell'indennità liquidato mensilmente è pari al 60% dell'indennità totale, mentre il restante 40% viene liquidato a consuntivo previa attestazione del dirigente che ha conferito l'incarico in relazione all'effettivo e puntuale svolgimento delle attività e compiti comportanti il diritto all'indennità di cui trattasi.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa ed i relativi compensi annui, non inferiori all'importo di € 1.500,00 e non superiori all'importo di 2.500,00 euro annui lordi, sono individuati secondo quanto previsto nei commi seguenti.

La differenziazione dei compensi annui è operata con riferimento ai compiti e/o incarichi previsti dal primo comma dell'art. 70-quinquies secondo i criteri sotto riportati :

Grado di competenza specialistica e professionale richiesta dalle attività da svolgere

Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni interne e/o esterne

Grado di gestione e coordinamento di risorse umane

Grado di gestione di risorse strumentali

Grado di autonomia dei processi lavorativi.

Fermo restando quanto disposto in ordine all'Indennità di specifiche responsabilità dei capocircolo, che di seguito si riporta, e alla cui remunerazione è stata destinata con il CCDI 30/10/2020 la somma di € 8.000,00, al personale di categoria B-B3 assegnato al Servizio Gestione Viabilità che nell'anno 2021 è individuato in via eccezionale svolgente funzioni di supporto alla sorveglianza ed al Capo Officina è attribuita una specifica responsabilità commisurata alle risorse all'uopo calcolate in **€ 1.500,00** complessive annue.

La predetta indennità, fermo restando il limite dello stanziamento complessivo, è attribuita nella misura massima annuale di € 300,00 cadauno, ed è cumulabile con l'indennità spettante ai capocircolo nel limite massimo annuale di € 700,00. La stessa è attribuita nei limiti e con le modalità previste dalla legge, dalla contrattazione nazionale e dai vigenti disciplinari. La predetta indennità annuale è corrisposta in unica soluzione al termine di ogni anno di riferimento previa comunicazione del Dirigente competente che provvederà a trasmettere, entro il mese di gennaio 2022, l'elenco del personale avente diritto alla predetta indennità con le relative decorrenze.

La parti concordano, inoltre, di destinare la somma di € **3.000,00** all'attribuzione di n. 3 "Specifiche Responsabilità" già individuate con D.D. 2707 del 05/11/2020 all'interno dell'Ufficio S.I.S. topografico e Geologico del Servizio Progettazione Viaria.

Tenuto conto, inoltre, di quanto disposto dall'articolo 26 del CCDI 2019/2021 "Individuazione delle posizioni di responsabilità", le procedure previste nel medesimo articolo sono state avviate tempestivamente dopo la sottoscrizione definitiva del precedente accordo nel merito e completate entro 30 giorni dalla medesima.

### **Indennità di specifiche responsabilità capocircolo**

Fermo restando quanto sopra in ordine alle modalità di liquidazione e alla durata degli incarichi, al personale di categoria B che svolge le funzioni di "capocircolo" e che coordina squadre di operai, è attribuita una specifica responsabilità commisurata alle

risorse all'uopo destinate, che sono determinate in **8.000,00** euro annui per l'anno 2021. L'importo individuale sarà determinato suddividendo in parti uguali tali risorse tra i capocircoli individuati dal dirigente competente.

Ai fini della liquidazione dell'indennità di specifiche responsabilità dei capocircolo il Dirigente competente provvederà a trasmettere, entro il mese di gennaio di ogni anno, al Servizio che si occupa della gestione del personale la documentazione relativa al conferimento nominativo degli incarichi e le relative decorrenze, così come ogni eventuale successiva variazione.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili l'individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni.

### **Art. 13 - Norma di rinvio**

Per quanto non previsto in questo contratto collettivo di ente si fa rinvio al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni - Autonomie Locali e alle disposizioni contenuti nei CCDI in vigore.

Letto, confermato e sottoscritto:

### **LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA :**

IL DIRETTORE GENERALE

- f.to Dott. Stefano MAZZONI

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO COORDINAMENTO FUNZIONI GENERALI

- f.to Dott. Danilo MONTAGANO
- 

### **LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE :**

- f.to RSU
- f.to CISL FP \_\_\_\_\_
- f.to UIL F.P.L. \_\_\_\_\_