

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI PERUGIA TRIENNIO 2023-2025**

Premesso che:

In data 12/12/2023 nella sede della Provincia di Perugia ha avuto luogo l'incontro tra:

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

*Dott. Adriano Bei* (Direttore Generale) - Presidente

*Dott. Danilo Montagano* ( *Dirigente del Servizio Gestione del Personale e funzioni generali*)

*Dott. Alberto Orvietani* (*Dirigente del Servizio Finanziario*)

**R.S.U. ,**

**Organizzazioni sindacali territoriali :**

- Per la CGIL FP

- Per la CISL FPS

Premesso che :

- in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo;
- lo stesso reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa, che al relativo utilizzo nonché con l'introduzione di nuovi istituti retributivi accessori e la modifica e/o integrazione di disposizioni già inserite nei CCNL stipulati sino all'anno 2018;
- i nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto.
- in data 28/11/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI 2023-2025;
- con deliberazione n.284/2023 la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI previa acquisizione del parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti
- come da verbale in data 7/12/2023 il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere positivo;

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Perugia all'interno del quale sono definite anche le modalità di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata per l'anno 2023 e seguenti.

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI PERUGIA TRIENNIO 2023-2025**

## **PARTE PRIMA – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **ART. 1 - Oggetto ed obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

### **Art. 2 - Ambito di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (di seguito CCID) si applica al personale non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dipendente di codesto Ente, nelle forme e nei modi stabiliti dal CCNL e dal CCID. Il presente CCID si applica integralmente anche nei confronti del personale prestante servizio in posizione di comando e/o distacco presso altri soggetti ai sensi dell'art.19 del CCNL 22/1/2004, nonché nei confronti del personale interessato da processi di mobilità esterna in conseguenza di soppressione, trasformazione o esternalizzazione dei servizi, fino alla data di cessazione del relativo rapporto di lavoro con la Provincia di Perugia.

2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.

3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 165/2001".

4. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali integrative si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate in materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.

5. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante proporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata, anche in sede di ripartizione periodica delle risorse decentrate

### **Art. 3 – Principi e finalità**

1. Il presente contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente di cui all'articolo 2, a valere sulle risorse decentrate disponibili nell'Ente per le politiche premiali, di indennizzo e di incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.

2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione degli Enti e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli standard erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

3. È costantemente favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.

4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane

#### **Art. 4 - Durata e validità**

1. Il presente CCID produce i suoi effetti normativi dal 1/1/2023 ed ha durata triennale, concernendo quindi il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite per determinati istituti. Lo stesso resta in vigore, comunque, sino alla stipulazione di una nuova disciplina decentrata integrativa.

2. 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 del CCNL 2023/2025. 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.

4. In ogni caso, in occasione dell'adozione, da parte dei competenti organi dell'Ente, di provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, anche su area vasta e in chiave associativa, si procede alla verifica della rispondenza della normazione integrativa ai provvedimenti stessi, ai sensi dell'articolo 2, ai fini della sua eventuale e conseguente modifica e integrazione di adeguamento.

#### **Art. 5 - Monitoraggio sull'applicazione del contratto**

1. Le parti si incontrano, almeno una volta all'anno, al fine di verificare l'impatto complessivo e settoriale dell'applicazione della presente disciplina, anche allo scopo di valutare i riflessi della stessa sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità, nonché le esigenze di dinamico e costante adattamento della stessa alle determinazioni organizzative e operative degli Enti.

2. Le parti, in relazione a quanto previsto dal comma 1, possono avanzare proposte di attivazione del confronto sui temi emergenti dalle analisi e dalle verifiche periodiche sull'impatto regolativo decentrato, ferme le reciproche posizioni e prerogative.

3. Al fine di assicurare adeguato supporto di analisi alle attività di cui ai precedenti commi, sono anche attivati e condotti, d'intesa tra le parti, appositi tavoli tecnici di propedeutico confronto sugli impatti applicativi, anche di natura economica, delle normative di legge e contrattuali, sia nazionali che decentrate.

#### **Art. 6 - Interpretazione autentica del presente CCDI**

1. Le parti firmatarie del presente Contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e regole previste nello stesso.

2. Per la risoluzione delle controversie applicative del presente Contratto le parti si incontrano, su richiesta di una di esse, entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori o in un termine più breve qualora lo richiedano esigenze di

funzionalità dei servizi al fine di non arrecare pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa.

3. Nelle more dell'incontro le parti sospendono ogni iniziativa in merito alla controversia stessa. In alcun caso potrà essere considerata come autentica l'interpretazione di una sola delle parti.

4. La parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

5. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

#### **Art. 7 - Fondo delle risorse decentrate**

1. L'Ente stanZIA, autonomamente e annualmente, con propri provvedimenti e fermi i limiti finanziari stabiliti dalla legge, le risorse economiche decentrate, ai sensi delle norme nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale per le parti sia "stabile" che, eventualmente, "variabile".

2. La parte stabile del fondo di cui al comma 1 è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente CCNL.

3. Le risorse decentrate possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di CCNL. In ogni caso, la quota-parte delle risorse variabili di cui al presente comma può trovare stanZIamento solo mediante provvedimenti di finanziamento annualmente motivati dall'esigenza di sostenere adeguati investimenti in tema di cura e conservazione degli standard erogativi, di miglioramento della produttività, di premio e incentivazione del personale e di valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili.

### **PARTE SECONDA - RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 8 - Criteri generali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti e modalità, i tempi e i contenuti delle relazioni sindacali sono quelli previsti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali vigenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, ai fini dell'informazione è esclusa l'elaborazione di dati aggiuntivi rispetto a quelli disponibili presso gli uffici dell'Ente.

### **PARTE TERZA – POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

#### **Art. 9 - Prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro**

1. Assumendo l'impegno al rispetto di tutte le norme a tutela della salute dei dipendenti, l'Amministrazione applicherà quanto previsto dalla legislazione e dai contratti vigenti. Le parti concordano di prevedere incontri specifici con la presenza

degli RLS per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Per quanto concerne la individuazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ed i relativi compiti ed agibilità si dovrà fare riferimento alla normativa che disciplina attualmente la materia (CCNQ del 10 luglio 1996, Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e suc. mod. ed integrazioni).

## **PARTE QUARTA – RISORSE DECENTRATE**

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

### **Art. 10 – Destinazione e utilizzo**

1. La distribuzione del fondo alle diverse finalità, ovvero la verifica del suo impiego, costituisce materia riservata alla contrattazione collettiva integrativa.

2. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse decentrate e all'imprescindibile fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della distribuzione e dell'utilizzo delle risorse definiti in sede integrativa decentrata, con conseguente continuità erogativa dei trattamenti economici in atto correlati all'ordinarietà delle funzioni e dei servizi.

3. Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa, ai sensi del comma 1, la sola quota di risorse decentrate ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati o previsti dal CCNL.

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 pretese 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.

### **Art. 11- Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione**

1. Ai sensi di legge e nei limiti da questa stabiliti, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale dei costi.

2. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota-parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantirne l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della negoziazione annuale di cui al comma 1 del precedente articolo.

## **Art. 12 – Risorse previste da specifiche disposizioni di legge**

1. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell’ambito del CCNL – a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Ove la legge e il CCNL non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, l’Ente provvede alla relativa quantificazione nell’ambito dei propri atti di programmazione finanziaria, dandone informazione alle rappresentanze sindacali per gli effetti di cui all’articolo 6, comma 1.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono veicolate tramite il fondo, laddove previsto, al fine di consentirne – in sede di contrattazione sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili – le eventuali valutazioni d’impatto sulle politiche complessive di incentivazione dell’intero organico.
3. Le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti, formulati per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

## **Art. 13 – 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 80, comma 2, del CCNL 2022 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. 14 – Indennità di condizioni di lavoro**

1. L’indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio valori. Il valore massimo delle indennità di cui al presente articolo riconosciute, per motivazioni ed attività diverse, in capo al medesimo dipendente non può superare il limite giornaliero di € 15 e non è attribuibile al personale con incarico di elevata qualificazione. L’indennità di cui al presente articolo è incompatibile e non cumulabile con l’indennità di turno.
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 **esposizione** a rischi pregiudizievoli per la salute e per l’integrità personale come individuati nel DVR e pertanto riferite a quanto di seguito specificato :
    - a) prestazioni di lavoro che comportano contatto con catrame, bitumi e vernici;
    - b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi derivanti dalla adibizione alla manutenzione degli impianti elettrici e termici;
    - c) prestazioni di lavoro che comportano 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 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 DVR :

a) operatori manutenzione autovettura – officina meccanica- GO03 – indennità giornaliera pari ad **€ 1,50**

b) operatori manutenzione edile - GO05 - (idraulici, falegnami, pittori, elettricisti, fabbri e muratori) – indennità giornaliera pari ad **€ 1,50**

c) operatori gestione archivi e traslochi - GO07 – indennità giornaliera pari ad **€ 1,50**

d) operatori della manutenzione stradale inquadrati nel profilo di "Agente tecnico" e cantoniere- GO04 - Indennità giornaliera pari ad **€ 3,00**

Tenuto conto dell'incidenza del rischio sulle attività svolte dal dipendente, la predetta indennità può essere attribuita, nel valore di € 1,50 die, al ricorrere delle condizioni di rischio, al personale, non incaricato di elevata qualificazione, adibito alle funzioni di "Geometra" o "Istruttore tecnico" o equivalenti e al personale adibito alle funzioni di "Collaboratore Tecnico", per i soli giorni di effettiva esposizione determinati sulla base delle uscite per servizio regolarmente rilevate con la digitazione dell'apposito codice (45 da timbratura o con il caricamento della trasferta con specifica motivazione) dal sistema di registrazione delle presenze e collegate alla visita ai cantieri. Il personale cui sono assegnate funzioni di sorveglianza stradale (Istruttore per la manutenzione e la vigilanza stradale) o di ausilio alla sorveglianza stradale per come individuato con specifico atto del dirigente del Servizio Gestione Viabilità, è tenuto a registrare l'uscita con il codice 72 e l'indennità di rischio verrà attribuita solo in corrispondenza di tali uscite regolarmente registrate nell'importo di € 1,50.

Posto pertanto il preventivo accertamento riferito all'effettivo esercizio di una o più delle attività sopra indicate, 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 esposte a rischio.

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 legate alle attività disagiate è determinata con riferimento a :

1. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. In tale casistica rientra :

- il personale che svolge la prestazione lavorativa con diverse articolazioni dell'orario che vengono alternate e che non sono riconducibile all'attività in turno, prevedendo orari di ingresso ed uscita differenziati da quelli del restante personale dell'Ente, ai fini della copertura delle esigenze di apertura e chiusura delle sedi relativamente ai servizi di portierato e guardiania delle sedi di Piazza Italia e Via Palermo. L'indennità è corrisposta per cinque giorni/settimana, al netto delle assenze a qualsiasi titolo registrate ed è pari a € 5,50 giornalieri

- il personale che svolge le 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 determinata in € 7,00 giornalieri ed è, corrisposta, al ricorrere delle condizioni di cui sopra, previa attestazione del dirigente competente da rendersi mediante l'invio dei report mensili all'Ufficio stipendi.

- il personale che svolge la funzione di autista a supporto degli organi istituzionali, per come appositamente individuato, in quanto prestazione richiesta e resa, in condizioni difficilmente programmabili di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni – Tale indennità è determinata in € 7,00 giornalieri per 30 giorni mensili ed è decurtata per le assenze dal servizio a qualsiasi titolo. L'indennità compete dalla data di effettiva adibizione a tale funzione e comunque alle prestazioni rese dopo il 1/1/2023.

2. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità o un'interruzione del servizio pubblico. In tale casistica rientra :

- il personale addetto ai sistemi informativi dell'Ente connesso alla pronta soluzione, al di fuori dell'orario di servizio, delle esigenze afferenti a questioni di collegamento o hardware ovvero attinenti al funzionamento delle piattaforme. Tali attività sono svolte da numero 1 unità di personale dell'Ufficio Analisi e progettazione piattaforme gestionali e servizi e da n.1 unità di personale dell'Ufficio Gestione infrastrutture digitali, da alternarsi secondo il principio della rotazione e individuati con specifica disposizione del dirigente del Servizio, muniti di numero telefonico dedicato appositamente messo a disposizione del personale dell'Ente. Ai dipendenti appositamente individuati e tenuti ad intervenire per le esigenze sopra indicate mediante attività, anche svolte da remoto, al di fuori dell'orario di servizio, è attribuita, per ciascuna giornata nella quale sono preposti a tale attività di assistenza pomeridiana un'indennità pari ad € 5,50 giornalieri. La predetta indennità è attribuita a decorrere dalla data di formale individuazione dei dipendenti interessati e, comunque, in data successiva alla sottoscrizione del presente CCDI previa attestazione del dirigente competente cui compete l'invio dei report mensili all'Ufficio stipendi.

3. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi per esigenze di di carattere informativo o comunicativo da rendere con tempestività e che possono comportare anche una diversa articolazione dell'orario di lavoro e della sede di lavoro. La predetta indennità è determinata in € 5,50 per ciascuna prestazione lavorativa richiesta nelle giornate festive e non lavorative a decorrere dalla sottoscrizione del presente CCDI, previa attestazione del dirigente competente cui compete l'invio dei report mensili all'Ufficio stipendi.

### 3) **attività implicanti il maneggio di valori :**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa, per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o non lavorative per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

Le parti concordano che il personale dell'Ente avente titolo alla predetta indennità è individuato nell'economato provinciale e nel personale individuato quale agente contabile per la gestione degli incassi delle sanzioni nell'ambito del Servizio di Polizia Provinciale.

All'economato provinciale o suo delegato è attribuita un'indennità giornaliera di € 2,50 al personale individuato quale agente contabile per la gestione degli incassi delle sanzioni nell'ambito del Servizio di Polizia Provinciale la predetta indennità è attribuita nella misura di € 1,55 die.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati, desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività, attestati dal Responsabile del Servizio di assegnazione del dipendente, trasmessi, per la liquidazione delle competenze al servizio che si occupa della gestione del Personale.

Agli oneri derivanti dai predetti istituti contrattuali si fa fronte con risorse del fondo complessivo determinate in € 95.223,30, qualora tali risorse dovessero rivelarsi carenti o 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. 15 - Elevate qualificazioni**

1. Le parti, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettere u) e v) dell'articolo 17 del CCNL 16/11/2022, prendono atto che al finanziamento delle indennità di posizione e di risultato, per l'anno 2023, è destinata la somma di € **321.294,40** comprensivi della quota derivante dall'applicazione del CCNL 16/11/2022.

2. La determinazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alla risultanza del sistema di graduazione delle posizioni organizzative e 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 temporaneamente destinati alla retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate in fase di costituzione al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'anno successivo.

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, fermo restando che, nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato, una quota non inferiore al 15% delle stesse è finalizzata al riconoscimento annuale della retribuzione di risultato.

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. 16 - 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 trova applicazione quanto stabilito nella apposita metodologia adottata dall'Ente.

Le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di riconoscimento e attribuzione delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali :

a) il sistema di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa sono informati a principi di selettività, meritocrazia, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e non appiattimento retributivo;

b) la performance organizzativa è apprezzata in linea generale con riferimento al contributo assicurato alla performance del Servizio di appartenenza

c) la performance individuale è apprezzata in linea generale con riferimento, tra l'altro, all'analisi dei risultati conseguiti, alla qualità della prestazione, ai comportamenti e alle competenze secondo il sistema di valutazione già adottato.

A decorrere dall'anno 2023 il premio spettante sulla base della valutazione espressa dal Dirigente, secondo quanto già previsto dalla metodologia vigente è decurtato proporzionalmente per le ipotesi di assenza non equiparate a servizio reso per il numero di giornate eccedenti i 36 giorni/anno. Il premio è comunque proporzionato alla percentuale di lavoro prestato in regime di part time.

### **Art. 17 – Differenziazione del premio individuale**

1. Le parti destinano, a partire dall'anno 2023, all'istituto denominato "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 81 del CCNL del 2022, la somma di € 5.000,00 annui e definiscono nel 2,5% del personale in servizio la quota massima di personale cui tale maggiorazione può essere attribuita. Il personale avente diritto è individuato con riferimento alle valutazioni più elevate secondo la metodologia vigente.

2. La quota massima di personale di cui sopra è calcolata con riferimento al personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento con arrotondamento all'unità superiore. Per l'anno 2023 la predetta quota massima è individuata in n. 10 dipendenti.

3. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni dell'anno di riferimento la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nei tre anni precedenti
- b) non aver avuto attribuzioni a titolo di incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni nonché a titolo di ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, per un importo annuale superiore ad euro 500,00 ;
- c) maggiore continuità della prestazione lavorativa (assenza o ridottissima presenza di giustificativi diversi dalle ferie. Si considerano pari a zero le assenze diverse dalle ferie che non superano i 10 giorni/anno)
- d) maggiore anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità maggiore età anagrafica.

4. Ai sopra indicati n.10 dipendenti è attribuita una maggiorazione del premio individuale, pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale cui non siano state applicate decurtazioni ai sensi del predetto articolo (pertanto il 30% si calcola sulla quota media per area contrattuale relativa al fattore b) "QUALITA' DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA, COMPETENZE DIMOSTRATE E COMPORTAMENTI PROFESSIONALI"). Tale maggiorazione è rapportata alla percentuale di lavoro part time.

5. 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 2,5% del personale in servizio, si procederà alla rideterminazione del numero dei dipendenti aventi titolo sulla base dell'ordine di priorità stabilito dal presente CCDI.

6. Il Direttore Generale, ove nominato, provvede all'attribuzione del premio ai dipendenti aventi diritto con proprio atto.

### **Art. 18 - 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. 19 - 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 € 12.000,00 non si applica alcuna decurtazione alla quota di premio spettante;

b) qualora i compensi liquidati nell'anno siano superiori a € 12.000,00 si applica una decurtazione della quota di premio spettante secondo un metodo lineare per il quale al raggiungimento dell'importo di 14.000,00 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 € 12.000,00 e l'importo massimo come sopra determinato; Il risultato verrà moltiplicato per il valore di incentivo percepito che supera la soglia di € 12.000,00 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. 20 – Lavoro straordinario**

1. In applicazione degli articoli 32 e dell'articolo 7 comma 4 lettera s) del CCNL del 16/11/2022 le parti concordano, fermi restando i limiti e le condizioni di cui al citato CCNL, che :

- 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 al limite massimo di cui all'art.14, comma 4, del Ccnl dell'1/4/1999 fino ad un massimo di 250 ore annue.
- per situazioni emergenziali ed imprevedibili, di assoluta necessità e straordinarietà in relazione all'espletamento di servizi pubblici, il superamento del limite per come valutato necessario dal dirigente del Servizio di riferimento è comunicato con nota motivata alla Rsu che deve esprimersi obbligatoriamente nel termine di tre giorni dall'invio della nota stessa.

#### **Art. 21 – Indennità di servizio esterno**

Al personale in servizio presso il Servizio di Polizia Provinciale che, continuativamente e, quindi, non in 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 nel presente articolato.

2. L'indennità 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 in pattuglia, per come certificata dal Comandante o dal Vice Comandante del Corpo, 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 in relazione ai servizi resi in pattuglia.

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.

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

Le parti destinano all'istituto di cui trattasi la somma complessiva annua di € **19.247,00**, il valore dell'indennità è pari a € 5,5 per ogni giorno di servizio effettivamente reso. Le eventuali economie sono destinate alla remunerazione della performance organizzativa e individuale.

## **Art. 22 - Progressione economica all'interno delle aree - Principi e finanziamento**

1. La progressione economica (orizzontale) all'interno dell'area 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. Le risorse eventualmente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale di cui all'articolo 102 del CCNL 16/11/2022 sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dall'effettiva assegnazione delle progressioni economiche nelle aree o, in caso di incapienza, da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

3. La progressione di cui al presente articolo ha carattere selettivo e può essere conseguita da una quota limitata del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per area contrattuale, 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 in servizio al 1/1 dell'anno in cui si procede all'attribuzione del differenziale che risulti in possesso dei requisiti previsti dalla metodologia allegata al presente CCDI.

5. Ai fini delle procedure per la progressione economica nell'area contrattuale, si applica la specifica metodologia allegata al presente contratto decentrato.

6. Per l'anno 2023 le somme destinate alle progressioni orizzontali nell'Ente sono individuate in complessivi € 93.800,00, individuate con riferimento al 50% del personale avente diritto per ogni area contrattuale, pertanto le stesse avranno decorrenza dal 1/1/2023. Ferma restando la tendenziale programmazione triennale dei singoli istituti rimessi al tavolo, la determinazione delle risorse da destinare alle progressioni orizzontali per gli anni 2024 e 2025 formerà oggetto di successivo

accordo sulla base delle risorse disponibili. Le parti si impegnano, comunque, a favorire la più ampia applicazione dell'istituto, nei limiti di quanto consentito dalle norme generali e contrattuali, utilizzando a tale fine tutte le risorse rese disponibili dalle cessazioni dal servizio, e, 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, prevedendo che le PEO siano attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, tendenzialmente determinata in una percentuale pari al 50% degli aventi diritto anche per gli anni 2024 e 2025.

### **Art. 23 - Indennità di reperibilità**

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.

Nel caso in cui l'Ente lo ritenga necessario per garantire l'erogazione di servizi indispensabili il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di tre mesi annui.

### **Art. 24 - Incarichi di specifica responsabilità (art.84 comma 1 ccnl 2019/2021)**

Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro **2.500,00** annui lordi secondo quanto di seguito indicato.

Al finanziamento del predetto istituto sono assegnate risorse pari ad **€ 47.500,00** per l'anno 2023, ed **€ 50.200,00** annui per il biennio 2024-2025;

Le economie relative all'annualità 2023 nonché le eventuali economie che dovessero realizzarsi negli anni successivi a valere sull'istituto di cui trattasi permangono nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate con destinazione alla remunerazione della performance individuale e collettiva.

Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione provinciale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti da parte dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).

La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a

incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.

L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Servizio competente e comunicato al Servizio cui compete la gestione del Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità. **Il dirigente che assegna l'incarico è responsabile della sua piena rispondenza alle finalità dell'istituto e ai criteri che ne regolano la legittima attribuzione.**

I dirigenti responsabili dei Servizi entro il 15/12/2023 individuano il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria Struttura in maniera limitata e con i criteri previsti dal presente articolo.

Il budget complessivamente destinato all'istituto è ripartito dalla Direzione Generale, ove nominata, o dal Segretario Generale tenuto conto delle richieste pervenute dai Servizi dell'Ente e della valutazione relativa alla conformità della proposta con i criteri che sottendono al riconoscimento di specifiche responsabilità. In ogni caso tra i Servizi richiedenti il budget è suddiviso tenendo fermo che ad ogni Servizio non può essere attribuito un budget inferiore a 1.500,00 nonché uno superiore a 7.500,00 fatte salve le esigenze della viabilità con riferimento al personale che svolge l'incarico di capocircolo, aiuto alla vigilanza e capo-officina.

Il budget assegnato per l'anno 2024 si intende confermato anche per l'anno 2025 salvo diverse esigenze dei Servizi che dovranno essere rappresentate dai dirigenti interessati entro il 31 ottobre 2024 e che saranno valutate dalla Direzione Generale, ove nominata, o dal Segretario Generale tenuto conto del carattere prioritario delle attività proposte e della loro rilevanza in relazione agli obiettivi dell'Ente. In caso di accoglimento delle richieste pervenute il Direttore Generale potrà provvedere ad una eventuale variazione del budget assegnato a ciascuna struttura.

Sulla base del budget assegnato a ogni struttura per il finanziamento dell'istituto, fermo restando gli esiti della contrattazione decentrata, il Responsabile di ciascun Servizio sempre a inizio anno (qualora non sia data, con specifico provvedimento da adottarsi entro il 31.12, ultrattività agli incarichi precedentemente assegnati) adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale delle Aree che non risulti incaricato dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale.

Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/responsabilità che si ricollegano ai requisiti indicati nel presente Contratto Decentrato e che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e del relativo compenso annuo spettante. Gli incarichi decorrono dalla data di adozione del provvedimento di assegnazione ed i relativi compensi annuali sono attribuiti pro-quota.

Le specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di

Elevata Qualificazione, nonché i relativi compensi annui, sono individuate secondo quanto di seguito indicato.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- c. specifiche responsabilità derivanti da compiti di coordinamento di altro personale;
- d. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- e. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- f. specifiche responsabilità derivanti dallo svolgimento di attività tecniche riferite alla manutenzione del parco auto della viabilità e delle strade provinciali;
- g. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di RUP qualora non già retribuite con lo specifico incentivo per le funzioni tecniche;
- h. relativamente al personale inquadrato nell'area dei funzionari, affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee, non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Ente);
- i. relativamente al personale inquadrato nell'area dei funzionari attribuzione di incarichi relativi a ruoli che richiedono elevate conoscenze e professionalità specifiche con connesse responsabilità dirette in ordine a funzioni/attività appositamente individuate.
- l) relativamente al personale inquadrato nell'area dei funzionari affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascrivito al Servizio/Ufficio di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna

<b>Remunerazione compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area degli operatori esperti adibito a specifiche funzioni del Servizio Viabilità</b>	<b>Compensi annui</b>
Responsabilità riferite a personale <b>dell'Area degli Operatori Esperti</b> individuate dal Responsabile di Servizio, formalmente affidate dal medesimo, per funzioni di coordinamento, di squadre di personale di pari o inferiore area composte da almeno tre unità oltre al coordinatore. Rientrano in tale casistica i dipendenti incaricati delle funzioni di capocircolo.	Fino ad un max di Euro 400,00 -  budget annuale 8.800,00 euro
Responsabilità riferite a personale <b>dell'Area degli Operatori Esperti</b> individuate dal Responsabile di Servizio per le funzioni di supporto alla sorveglianza stradale e alle funzioni di responsabile dell'officina. Tale specifica responsabilità è cumulabile con quella di capocircolo fino al limite di 700,00	Fino ad un max di Euro 300,00  budget annuale 2.400,00 euro

Alle suindicate specifiche responsabilità è attribuito il budget annuale sopra indicato da suddividere tra gli aventi diritto. Le predette indennità annuali sono corrisposte in unica soluzione al termine di ogni anno di riferimento previa comunicazione del Dirigente competente che provvederà a trasmettere, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di attribuzione, l'elenco del personale avente diritto alla predetta indennità, nel limite del budget assegnato, con le relative decorrenze.

Le specifiche responsabilità diverse da quelle sopra indicate sono finanziate con un budget annuale pari **ad € 39.000** ed i relativi compensi annui sono articolati secondo le seguenti tre fasce :

FASCIA	CONTENUTI	IMPORTO ANNUO
A	Attribuzione di responsabilità qualificata implicante un costante rapporto tecnico di supporto tecnico intellettuale correlata ad attività implicanti competenza e professionalità elevate e possesso di titoli e/o curriculum particolari con elevato livello di	€ 2.500,00

	autonomia	
B	Attribuzione di responsabilità che richiedono abilità e professionalità elevate con un buon livello di autonomia nell'ambito di processi operativi definiti che anche se non totalmente standardizzati sono guidati da prassi consolidate	€ 2.000,00
C	Attribuzione di responsabilità che richiedono abilità e professionalità di medio livello e autonomia parzialmente limitata nell'ambito di processi operativi consolidati	€ 1.500,00

La differenziazione dei compensi annui è operata dal dirigente che attribuisce l'incarico con riferimento ai compiti e/o incarichi previsti dal presente articolo secondo i criteri sopra riportati nel rispetto delle fasce indicate i cui importi non saranno modificabili.

Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno, durata annuale non frazionabile, alla scadenza tali incarichi possono essere rinnovati tranne nelle ipotesi di intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, assegnazione ad altro dipendente da parte del responsabile del Servizio o in caso di assegnazione ad altre mansioni o struttura.

I presenti incarichi possono altresì essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Servizio:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- In caso di assegnazione ad altra struttura (Ufficio o Servizio).

Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time l'importo è determinato in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze superiori a 30 giorni per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi

riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità, tale specifica valutazione è rimessa alla responsabilità del Dirigente che assegna l'incarico.

La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente dall'Ufficio Trattamento Economico del Personale, in unica soluzione, in via posticipata e sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità, previa apposita comunicazione, da inoltrarsi entro il 31 gennaio di ogni anno, con cui il Responsabile del Servizio di assegnazione del dipendente certifica il regolare svolgimento delle funzioni di specifica responsabilità affidate.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

## **Art.25 – Indennità di funzione**

Al personale della polizia provinciale inquadrato nell'Area degli Istruttori (stante l'assenza di personale assegnato al corpo con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ) può essere riconosciuta, nei limiti del budget annuale riferito all'anno 2024 e 2025 determinato in € 1.500,00 annui e per un numero massimo di n.3 unità, un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della polizia locale e i relativi compensi nella misura massima di 500,00 euro sono i seguenti:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Istruttori</b>	<b>Compensi annui</b>
Responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'area degli istruttori, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di operatori di pari o inferiore area e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado di maresciallo.	Fino a Euro 500,00

Gli incarichi di funzione hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Servizio:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- In caso di trasferimento ad altro Servizio.

Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

L'indennità di funzione non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata e non è cumulabile con i compensi per specifiche responsabilità. Nei casi di assenze superiori 30 giorni per aspettative, per congedi straordinari, per maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, con le medesime modalità e procedure previste per le indennità di specifica responsabilità.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

### **Art.26 – Attività di collaudo**

Per le attività di collaudo svolte per conto di altre amministrazioni, il 50% del compenso spettante al dipendente incaricato del collaudo è versato, ai sensi dell'articolo 61, comma 9, della L.133/2008 e della circolare del Ministero dell'Economia e Finanze n.36/2008, ai rispettivi fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio e viene attribuito nella misura del 70% ai soggetti che hanno svolto l'incarico.

## **PARTE QUINTA – REGOLAMENTAZIONE DIRITTO DI SCIOPERO**

### **Art. 27 - Regolamento sul diritto di sciopero e sui servizi minimi essenziali**

Ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modifiche ed integrazioni, nonché ai sensi del CCNQ sottoscritto il 19/09/02, i servizi pubblici da considerare essenziali – come previsto dalla normativa nazionale- in questo Ente sono i seguenti:

- Servizi attinenti alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi) con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
- Servizio cantieri e manutenzione immobili limitatamente all'adozione di misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini da garantire mediante reperibilità;
- Polizia provinciale da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime;
- Servizio ambiente relativamente ai provvedimenti amministrativi indifferibili ed urgenti;

### **Art. 28 - Contingenti di personale**

I Dirigenti responsabili del funzionamento dei singoli servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale assegnato ai servizi di cui al precedente articolo tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione.

L'Amministrazione procede alla sostituzione allorché vi sia personale disposto a sostituire il dipendente che vuole aderire allo sciopero e purché si tratti della stessa figura professionale.

Sono invece esonerati dalla prestazione di qualsiasi forma lavorativa i dirigenti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCID e i componenti della R.S.U. Aziendale.

### **Art. 29 - Modalità di effettuazione degli scioperi**

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero sono tenute a darne comunicazione, con nota scritta inviata all'Ente con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. Della eventuale revoca deve essere data immediata comunicazione, nella medesima forma, alla struttura provinciale indicata.

In caso di sciopero attinente al solo ambito Aziendale le comunicazioni di cui sopra dovranno essere inviate sia all'Ente e alla Prefettura competente.

I dirigenti preposti a servizi resi all'utenza curano l'informazione al pubblico, nelle forme ritenute più opportune, sulla durata e sulle modalità dell'azione di sciopero, analoga informazione verrà data in caso di revoca dello sciopero.

In ogni caso la rilevazione dell'adesione allo sciopero da parte di ciascun dipendente deve avvenire tempestivamente, mediante l'uso dell'ordinario sistema di rilevazione delle presenze, e comunque in tempi tali da consentire, tra gli altri, il rispetto degli obblighi di comunicazione previsti dall'art.6 della L.146/90.

Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento ai commi 3 e 4 dell'art.3 della premessa al C.C.N.L. 6/7/1995.

Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I. si rimanda alle norme della premessa al C.C.N.L. del 6/7/1995 ed alla Legge 146/90.

### **Art. 30 - 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. Adriano BEI

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE E FUNZIONI GENERALI

- f.to Dott. Danilo MONTAGANO

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE :**

- f.to RSU
- f.to CGIL FP
- f.to CISL FP

# **PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE**

ADEGUATO ALLE DISPOSIZIONI PREVISTE  
DAL CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/2021  
DEL 16.11.2022

## **Art. 1 – Oggetto della metodologia e principi di applicazione**

La presente costituisce permanente metodologia di valutazione per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell' 14 del CCNL del 16.11.2022, consistenti in "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

Le procedure di cui alla presente disciplina si conformano ai seguenti principi:

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

## **Art. 2 – Periodicità delle selezioni**

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" viene effettuata ogni anno relativamente ai contingenti di personale rilevati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura.

L'attribuzione dei differenziali 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 risorse decentrate, costituito ai sensi del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali.

Le progressioni economiche possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo.

In sede di accordo annuale sono definiti il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area, in coerenza con le risorse destinate all'istituto, tenendo altresì conto che le stesse costituiscono una stima per effetto dell'eventuale applicazione degli artt.96 e 102 del CCNL del 16/11/2022, il cui valore potrà essere correttamente calcolato solo all'esito della redazione delle graduatorie annuali.

Per quanto concerne l'applicazione dei citati artt.96 e 102 del CCNL 16/11/2022 le condizioni ivi previste ai fini dell'attribuzione della maggiorazione degli importi dei differenziali sono soddisfatte solo qualora sussistenti al 1/1 dell'anno cui si riferiscono le selezioni e mantenute alla data di attribuzione del differenziale.

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 delle risorse umane emana apposito avviso interno di avvio delle procedure selettive; tale avviso viene pubblicato nella sezione intranet del sito istituzionale dell'Ente per gg. 15 e deve contenere:

- il numero dei differenziali attribuibili determinati ai sensi dell'art. 3 della presente metodologia;
- i requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati dal successivo art. 5;

Le fasi di selezione sono individuate come segue :

a) ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione esistente agli atti. Gli elenchi degli ammessi verranno formulati e approvati dal dirigente preposto alla gestione del personale

b) L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" all'interno dell'area di inquadramento del personale è realizzata attraverso un processo selettivo, partendo dagli elementi di valutazione indicati dai CCNL del Comparto Funzioni Locali, così come recepiti dall'Ente in sede di approvazione della metodologia per la valutazione della performance e nella presente metodologia;

c) Le graduatorie vengono formulate e approvate, prima in via provvisoria e poi definitiva, con determinazione dirigenziale dal dirigente preposto alla gestione delle risorse umane al termine del percorso selettivo sopra descritto.

Nel termine di giorni 8 (otto) dall'approvazione delle graduatorie provvisorie possono essere presentati ricorsi motivati al Servizio preposto alla gestione del personale, cui l'Amministrazione fornirà riscontro entro i successivi 30 giorni, trascorsi i quali verranno pubblicate le graduatorie definitive. I ricorsi motivati possono riferirsi **esclusivamente** agli eventuali elementi di valutazione riferiti all'anzianità di servizio nell'area contrattuale o all'anzianità di servizio complessivamente maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso pubbliche amministrazioni non presenti negli archivi dell'ente e/o che non risultino correttamente indicati. I dipendenti potranno formulare le proprie osservazioni provvedendo contestualmente a trasmettere gli atti e/o documenti che comprovano periodi diversi da quelli indicati.

La progressione economica è attribuita sulla base dei seguenti criteri :

- a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite - **Punteggio massimo punti 60**
- b) esperienza professionale maturata. **Punteggio massimo punti 40**

I criteri di cui sopra saranno applicati come di seguito indicato:

#### **a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite:**

Le valutazioni individuali annuali a riferimento sono le ultime tre conseguite in esito al

processo di valutazione della performance individuale o, comunque, sono le ultime tre valutazioni annuali individuali disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle ultime tre annualità

Al fine di ridurre l'impatto delle eventuali differenze dovute ad apprezzamenti della valutazione dei comportamenti organizzativi dei dipendenti da parte dei diversi dirigenti, vengono definite fasce di assegnazione della valutazione secondo quanto di seguito indicato :

#### Area delle elevate qualificazioni e funzionari

Fino a 74,49: Puntì 0

Da 75,00 a 79,99: Puntì 10

Da 80,00 a 84,99: Puntì 20

Da 85,00 a 87,99: Puntì 30

Da 88,00 a 92,99: Puntì 40

Da 93,00 a 95,99: Puntì 50

Da 96 a 100: Puntì 60

#### Area degli istruttori

Fino a 69,99: Puntì 0

Da 70,00 a 79,99: Puntì 10

Da 80,00 a 84,99: Puntì 20

Da 85,00 a 87,99: Puntì 30

Da 88,00 a 92,99: Puntì 40

Da 93,00 a 95,99: Puntì 50

Da 96,00 a 100: Puntì 60

#### Area degli operatori e operatori esperti

Fino a 69,99: Puntì 0

Da 70,00 a 79,99: Puntì 10

Da 80,00 a 84,99: Puntì 20

Da 85,00 a 87,99: Puntì 30

Da 88,00 a 92,99: Puntì 40

Da 93,00 a 95,99: Puntì 50

Da 96,00 a 100: Puntì 60

Per determinare omogeneità tra il sistema di valutazione del personale incaricato di P.O./A.P. ed il restante personale, nonché in caso di punteggi espressi con modalità diverse secondo le metodologie vigenti nel tempo, la media dei punteggi dell'ultimo triennio verrà riportata tutta in 100esimi con arrotondamento alla seconda cifra decimale.

Per i dipendenti che hanno prestato o prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione è quella espressa dal dirigente del servizio/settore dell'Ente presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione.

#### **b) esperienza professionale maturata:**

Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 4 punti per ogni 12 mesi di servizio maturati a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito, da riproporzionare su base mensile per i periodi inferiori

In applicazione della lettera f) comma 2 dell'articolo 14 del CCNL 16/11/2022 al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari ad un ulteriore 3% del punteggio attribuito. In fase di prima applicazione il requisito si intende soddisfatto con riferimento al personale che abbia conseguito l'ultima progressione in data precedente all' 1/1/2018.

A seguito dell' attribuzione dei punteggi, come sopra determinati, viene redatta una graduatoria per ogni area contrattuale.

Il differenziale stipendiale è poi attribuito, ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all' interno della propria area, individuati in ordine decrescente, fino alla concorrenza del budget definito per ciascuna area, tenendo anche conto dell'eventuale applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 96 e 102 del CCNL.

In fase di redazione delle graduatorie per ciascuna area (Area degli Operatori; Area degli Operatori Esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell' Elevata Qualificazione), qualora si evidenzino situazione di parità nel punteggio individuale, il differenziale stipendiale è attribuito secondo i seguenti criteri di precedenza indicati nell'ordine di relativa applicazione :

Maggiore anzianità di servizio posizione economica maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso pubbliche amministrazioni;

Maggiore anzianità di servizio nell'area contrattuale di inquadramento maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso pubbliche amministrazioni;

Maggiore anzianità di servizio complessiva maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso pubbliche amministrazioni in aree contrattuali diverse.

In caso di ulteriore parità, nell'ambito di ciascuna graduatoria, "il differenziale stipendiale" è attribuito al dipendente con maggiore età anagrafica.

Non formano oggetto di valutazione i servizi prestati in attività lavorative non di lavoro dipendente e, comunque, non regolate dal CCNL di lavoro del comparto funzioni locali o per le quali non sia stata espressa la valutazione delle prestazioni individuali annuali.

Una volta determinate le graduatorie per ogni area, verranno attribuiti i "differenziali stipendiali" mediante scorrimento della graduatoria sulla base delle risorse disponibili.

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

Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti, in servizio al primo gennaio dell'anno di effettuazione delle procedure, in possesso dei seguenti requisiti:

a ) inquadramento in ciascuna posizione giuridica ora area contrattuale da almeno tre anni all'01.01 dell'anno di effettuazione delle procedure per la progressione economica e alla data di pubblicazione dell'avviso (fatta eccezione per il personale cessato in corso d'anno), nonché assenza di attribuzione di progressione economica negli ultimi 3 anni. Per le progressioni aventi decorrenza dal 1/1/2023 (parere Aran cfl224) sono pertanto esclusi i dipendenti che hanno conseguito l'ultima progressione con decorrenza dal 1/1/2021 e seguenti.

b) aver conseguito, nell'ultimo triennio, una valutazione finale attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale o comunque tre valutazioni individuali annuali ottenute in esito al processo di valutazione della performance individuale.

Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente all'avvio della procedura di attribuzione delle Progressioni Economiche abbiano subito un procedimento disciplinare con sanzione superiore alla multa. Laddove siano in corso procedimenti disciplinari alla data di avvio delle procedure il dipendente è ammesso con riserva e laddove risulti in posizione utile nella graduatoria la liquidazione del differenziale è sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

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.

Ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 14.9.2000, integrato dall'art. 39 del CCNL 22.1.2004, il periodo di aspettativa o distacco sindacale è considerato utile servizio ai fini della progressione economica orizzontale.

Il dipendente in aspettativa o distacco sindacale è ammesso alla procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica orizzontale se ha conseguito, nell'ultimo triennio, una valutazione finale attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'Ente o comunque tre valutazioni individuali annuali ottenute in esito al processo di valutazione della performance individuale.

Le graduatorie provvisorie sono pubblicate nella sezione Intranet del sito dell'Ente per un termine di 10 giorni.

Entro gli 8 giorni successivi alla pubblicazione delle stesse possono essere presentati ricorsi motivati al Servizio preposto alla gestione del personale, cui l'Amministrazione fornirà riscontro entro i successivi 30 giorni, trascorsi i quali verranno pubblicate le graduatorie definitive.

#### **Art. 6 – Utilizzo delle risorse destinate all'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale e non assegnate**

Le somme destinate alle progressioni economiche all'interno delle aree definite con l'accordo di cui all'art. 3 e non assegnate, mediante accordo integrativo al decentrato potranno essere destinate ad incrementare il fondo alla produttività dell'anno di riferimento e distribuito in base ai criteri definiti nella metodologia di valutazione vigente.

## **Art. 7 – Norme finali e transitorie**

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

La presente metodologia abroga e sostituisce le discipline precedentemente adottate ai fini dell'attribuzione delle progressioni orizzontali

Non essendo necessaria la presentazione di apposita domanda di partecipazione il dipendente, in esito alla pubblicazione dell'avviso, può esprimere la propria volontà di non partecipare alla selezione e quindi di non consentire al trattamento dei dati personali necessari all'esperimento delle procedure di selezione.

Ai sensi di quanto previsto dal Regolamento UE 679/2016 e dal Codice della Privacy italiano, approvato con D.lgs. 196/2003 e come da ultimo modificato dal d.lgs. 101/2018, i dati dei dipendenti saranno utilizzati esclusivamente ai fini della gestione della procedura selettiva, nel rispetto ed in applicazione delle disposizioni normative vigenti in materia.

I dati trattati potranno essere comunicati anche ad altri enti pubblici o a soggetti privati coinvolti nel procedimento e nei limiti previsti da leggi o da regolamento.

L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati.

### **Individuazione del personale cui è applicabile l'articolo 96 del CCNL 16/11/2022**

Tenuto conto di quanto disposto dal vigente regolamento sull'ordinamento della polizia provinciale dell'Ente, per il quale le funzioni di coordinamento sono attribuibili solo al personale con il profilo di "Istruttore Direttivo di vigilanza", non ricorrono le condizioni di applicabilità dell'istituto.

### **Individuazione del personale cui è applicabile l'articolo 102 del CCNL 16/11/2022**

L'art. 102 del CCNL 16/11/2022 si applica al personale dell'Area Istruttori e dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali.

Il predetto personale iscritto al relativo albo e adibito allo svolgimento delle relative funzioni (a titolo esemplificativo : avvocato, ingegnere, geologo, architetto, geometra e perito industriale) sarà successivamente individuato, sentiti i dirigenti competenti, con apposito provvedimento.

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO ANNO 2023 DELLA PROVINCIA DI PERUGIA ALLEGATO A		
AL 09/05/2023		
FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI	Utilizzi contrattazione dec 2023
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 1.866.619,05	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all' dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 58.739,20	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite). Anno 2018 e retro <small>vedi DET. 2543 DEL 15/11/2018</small>	€ 31.471,70	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 7.117,63	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€ -	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 14 del CCNL 1999 c. 3 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -	
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -	
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -	
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza.	€ -	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).	€ 40.137,50	
Art. 79 c. 1 lett. c) CCNL 2022 risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.	€ -	
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€ 32.707,61	
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	€ 128.783,12	
Aumento costo progressioni orizzontali competenza 2016 – dichiarazione congiunta n.5 al CCNL 2016/2018 – Det.n.2543 del 15/11/2018	€ 4.160,00	
<b>SOMMA RISORSE STABILI</b>	<b>€ 2.169.735,81</b>	

<b>FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>IMPORTI</b>	
<b>Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a)</b> Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	€	-
<b>Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.041999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c)</b> Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996. <b>COMPENSI PER AVVOCATI DELL'ENTE SOGGETTI A LIMITE</b>	€	13.300,00
<b>Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d)</b> Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€	1.313,90
<b>Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f)</b> Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€	-
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g)</b> Risorse destinate ai trattamenti accessori personale	€	-
<b>Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022</b> Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL.	€	-
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k)</b> Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€	-
<b>Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022</b> Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	€	-
<b>SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>€</b>	<b>14.613,90</b>

<b>CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO</b>	<b>IMPORTI</b>	
<i>Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016</i>	€	1.892.510,58
<i>Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.</i>	-€	50.664,08

<b>FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>IMPORTI</b>	
<b>Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a)</b> Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza).	€	2.834,48
<b>ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b)</b> Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	€	-
<b>Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c)</b> Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€	2.936,76
<b>Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c)</b> Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT.	€	-
<b>Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e)</b> Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€	10.508,80
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. j)</b> Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percetuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2	€	-
<b>Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018</b> Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)- QUOTA ANNO 2018 SOSPESA A FAVORE EX-DIPENDENTE (NON DISPONIBILE)	€	8.618,19
<b>Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091</b> Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€	-
<b>Legge 178/2020 art. 1 c. 870</b> Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020	€	-
<b>DL 135/2018 art. 11 c. 1 lett. b)</b> Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in	€	-
<b>Art. 33 c. 2 dl 34/2019</b> Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno.	€	-
<b>Art. 79 c. 3 CCNL 2022</b> 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale. <b>(Risorse non soggette a limite)</b>	€	25.953,07
<b>Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022</b> Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022. <b>(Risorse non soggette a limite)</b>	€	80.275,00
<b>Art. 79 c. 3 CCNL 2022</b> 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022. <b>(Risorse non soggette a limite)</b>	€	25.953,07
<b>DL 13/2023 art. 8 c. 3</b> incremento fino al 5% delle risorse stabili del fondo dell'anno 2016.	€	-
<b>SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>€</b>	<b>157.079,36</b>

<b>TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI</b>	<b>€ 2.290.764,99</b>	
--	-----------------------	--

<b>UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>IMPORTI</b>	
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali con decorrenza nell'anno di riferimento (valori aggiornati al CCNL del 16.11.2022). ART. 80 COMMA 2 lettera j CCNL 16/11/2022		€ 93.800,00
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto. ART.80 COMMA 1 CCNL 16/11/2022	€ 188.268,54	€ 188.268,54
Art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile ART. 80 COMMA 1 CCNL 16/11/2022	€ 841.534,20	€ 841.534,20
Art. 15 c. 3 CCNL 2022 Assegno ad personam riassorbibile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale.		
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.		
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ 2.582,40	€ 2.582,40
<b>SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>€ 1.032.385,14</b>	<b>€ 1.126.185,14</b>

<b>UTILIZZO RISORSE VARIABILI</b>	<b>IMPORTI</b>	
Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.. ART.80 COMMA 2 LETT.A CCNL 16/11/2022	€ -	€ 741.846,08
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale e progetti. MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ART 80 COMMA 2 LETT. B CCNL 16/11/2022		€ 5.000,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio. ART. 80 CO.2 LETT.C CCNL 16/11/2022	€ 15.123,00	€ 22.123,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio. ART. 80 CO.2 LETT.C CCNL 16/11/2022	€ 41.183,05	€ 71.604,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori. ART. 80 CO.2 LETT.C CCNL 16/11/2022	€ 846,30	€ 1.496,30
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno. ART. 80 CO.2 LETT.D CCNL 16/11/2022	€ 38.793,36	€ 38.793,36
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità. ART. 80 CO.2 LETT.D CCNL 16/11/2022	€ 164.539,52	€ 164.539,52
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria. ART. 80 CO.2 LETT.D CCNL 16/11/2022	€ 3.700,82	€ 3.700,82
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D. ART. 80 COMMA 2 LETTERA E CCNL 16/11/2022	€ 47.500,00	€ 47.500,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	€ -	

Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018, art. 56-sexies Indennità di funzione categorie C e D	€ -	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti. ART. 80 CO.2 LETT.G CCNL 16/11/2022CENTRALINISTI-CONVENZIONE ILIAD	€ 5.820,14	€ 5.820,14
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018 Compensi ai messi notificatori.		
Art. 68 c. 2 lett. i) CCNL 21.05.2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -	
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€ -	
Art. 68 c. 2 lette g) - ART. 18 c. 1 lett. h) CCNL 21.05.2018 Incentivi spese del giudizio e Art. 43, L. 449/1997 compensi censimento e ISTAT	€ 13.300,00	€ 13.300,00
Art. 68 c. 2 lette f) e Art. 56-quinquies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di servizio esterno . ART. 80 COMMA 2 LETT. F CCNL 16/11/2022	€ 13.247,48	€ 19.247,48
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -	
<b>SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 344.053,67</b>	<b>€ 1.134.970,70</b>

Verifica destinazione prevalente dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a), b),	2126,51%	
Verifica destinazione almeno del 30% dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett.	0,00%	

<b>RIEPILOGO GENERALE</b>	<b>IMPORTI</b>	
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 2.290.764,99	€ 2.290.764,99
TOTALE UTILIZZO	€ 1.376.438,81	€ 2.261.155,84
RECUPERO RATEIZZATO SENTENZA ANAS	-€ 20.990,96	-€ 20.990,96
RESIDUO NON DISPONIBILE	-€ 8.618,19	-€ 8.618,19
<b>DISPONIBILITA'</b>	<b>€ 884.717,03</b>	<b>-€ 0,00</b>

<b>RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO</b>	<b>IMPORTI</b>	
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€ 75.000,00	
Fondo posizioni organizzative e risultato	€ 316.000,00	
Quota incremento proporzionale 0,22% fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2022	€ 5.294,40	€ 321.294,40

<b>Progressioni economiche 2023 – tabella di riepilogo</b>			
area	n.posti	costo unitario	costo complessivo
Operatori esperti	56	650	36.400,00
Istruttori	36	750	27.000,00
Funzionari e e.q.	19	1600	30.400,00
	<b>111</b>		<b>93.800,00</b>