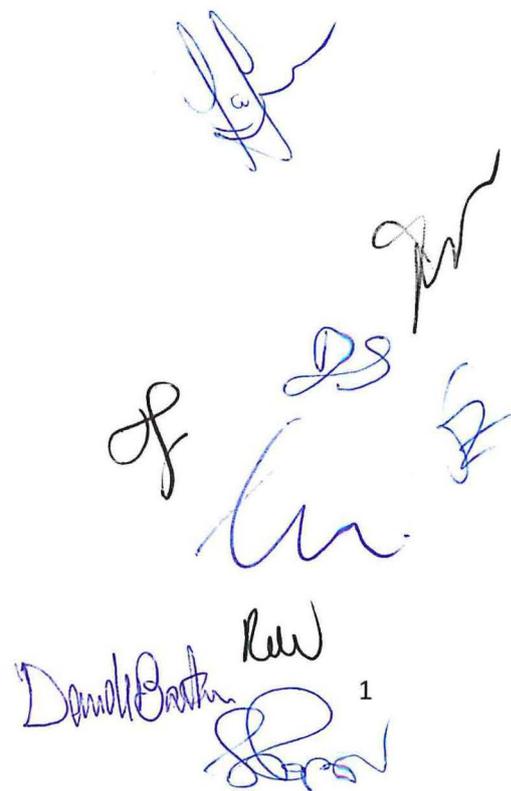


PROVINCIA DI MODENA

**Ipotesi di Contratto collettivo integrativo
di parte normativa ed economica
in attuazione del CCNL Funzioni Locali
del 21 maggio 2018**

011



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Dante Barchi" and the number "1".

L'anno 2021, il giorno 8 del mese di settembre , alle ore 9,00, presso la sede della Provincia di Modena, di Viale Martiri della Libertà, 34,

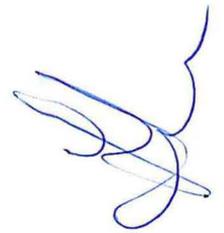
si sono incontrate

la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale,

Premesso che:

- a) in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo;
- b) 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 dall'esercizio 2021, che al relativo utilizzo
- c) le materie demandate alla contrattazione integrativa sono contenute nell'art. 7 del CCNL 21/5/2018
- d) 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,
- e) il presente Contratto integrativo sarà oggetto di modifica e/o integrazione e/o revoca in relazione ai contenuti del nuovo CCNL 2019/2021 di prossima sottoscrizione.

convengono e stipulano quanto segue.



W

Lu

S

DS

Appunt

Diego Bartini

Sam

Titolo I
Principi e disposizioni generali

Art. 1
Ambito di applicazione

1. Il presente accordo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, dipendente dalla Provincia di Modena.
2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali decentrate si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.
3. 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. Si conviene a tal fine che le tipologie di trattamento economico accessorio disciplinate dal presente contratto integrativo sono compatibili con la specialità della prestazione in telelavoro, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999.
4. La presente disciplina, nei limiti stabiliti dalle norme di legge e di contratto collettivo nazionale, si applica ad eventuali rapporti di formazione e lavoro che l'ente deciderà di attivare compatibilmente con le peculiarità e le finalità loro proprie, entro i limiti stabiliti da apposite discipline decentrate finalizzate alla relativa regolazione nell'ambito dell'organizzazione del lavoro degli Enti.

Art. 2
Principi e finalità

1. Il presente contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente di cui all'articolo 1, a valere sulle risorse decentrate disponibili, ai sensi di legge e di CCNL, 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 dell'Ente 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.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right with a small '3' above it.

3. È costantemente favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi 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. 3

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto produce i suoi effetti normativi ed economici dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite per determinati istituti.

2. Gli effetti normativi ed economici di cui al comma 1 restano vigenti sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi. 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, si procede alla verifica sulla rispondenza della normazione decentrata ai provvedimenti stessi, ai sensi dell'articolo 2, ai fini della sua eventuale e conseguente modifica e integrazione adeguativa.

3. Le parti possono disdire il presente contratto, in ogni tempo, in caso di stipulazione di nuovi contratti collettivi nazionali di comparto di parte normativa. La disdetta può intervenire solo per l'intero contratto e non per singole parti di esso.

4. Fermo quanto previsto al comma 3, le disposizioni recate dal presente accordo e dalle sue successive modifiche e integrazioni troveranno automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di prossimo CCNL di comparto, nonché di posizioni assunte dalla magistratura contabile o dalla ragioneria generale dello stato che dispongano diversamente sulle materie e sugli istituti ivi disciplinati. In tali casi, le parti si riuniscono tempestivamente per valutare e proporre interventi integrativi finalizzati ad aggiornare le discipline decentrate alle nuove disposizioni di livello nazionale o alle posizioni emerse in merito.

5. Ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse finalità possono essere negoziati con cadenza annuale. Peraltro, le parti concordano di promuovere, in via preferenziale e ove possibile, la stipulazione di contratti collettivi integrativi di durata triennale anche per la parte economica, al fine di favorire uno sviluppo applicativo degli istituti sempre equilibrato nel tempo e idoneo a sostenere le esigenze organizzative e operative delle funzioni e dei servizi pubblici da svolgere ed erogare. Le parti, pertanto, 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.

Art. 4

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.

Titolo II

Risorse per la contrattazione collettiva integrativa

Art. 5

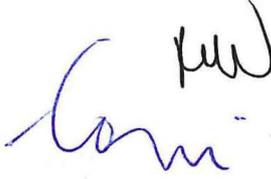
Fondo delle risorse decentrate

1. Gli Enti stanzianno 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, e successive modifiche e integrazioni. 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.

Art. 6

Destinazione e utilizzo del fondo

1. I criteri relativi alla distribuzione del fondo alle diverse finalità avviene in sede di contrattazione collettiva integrativa.



2. La delegazione trattante di parte pubblica svolge le trattative, ai fini del comma 1, sulla scorta degli indirizzi e delle direttive rassegnate dall'organo di governo, coerentemente con la programmazione annuale e pluriennale delle attività e la correlata pianificazione esecutiva.
3. L'efficacia delle preintese negoziali resta comunque condizionata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio, anche pluriennale, di previsione.
4. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse decentrate di cui ai precedenti commi da 1 a 3 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.
5. 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.
6. 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.

Art. 7

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 e ottimizzazione dei costi ai sensi della previsione dell'art. 16 del D.L.98/2011

Art. 8

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.



6

2. Le risorse di cui al comma 1 sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono veicolate tramite il fondo 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, ai sensi del successivo articolo 9.

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.

4. Vengono confermati a tal fine i criteri e metodi per l' applicazione dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 nel CCDI 29/12/2017

Art. 9

Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

1. Di norma, tutti i trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati, al personale dipendente, nel rispetto del principio generale dell'effettività della partecipazione al lavoro e alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.

2. Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori, dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto, anche a tempo parziale, alla misurabilità del contributo e all'effettivo apporto al raggiungimento degli obiettivi, di ente, di struttura e di ufficio di appartenenza.

3. Sono fatte salve le eventuali specifiche norme di legge in materia, ovvero le particolari disposizioni contrattuali, eventualmente dettate in relazione alla disciplina di ogni specifico istituto.

Titolo III

Sistema integrato di valutazione del personale

Art. 10

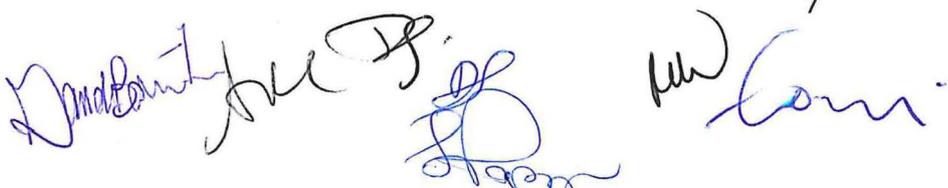
Ambiti, elementi e criteri di valutazione

1. Il sistema integrato di valutazione del personale, adottato dall'Ente e al quale, in questa sede, è fatto rimando, è volto alla valutazione degli apporti di ciascun dipendente, tramite la valutazione dei comportamenti e degli apporti individuali e/o di gruppo al conseguimento delle *performance* di struttura.

2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., le indennità e i premi sono erogati assicurando che gli stessi rispondano al principio di differenziazione salariale, con combinato riguardo all'effettività anche oggettiva dell'impegno richiesto e del merito prestazionale di ciascun dipendente.

Art. 11

Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and a smaller one on the right.

1. Tutti gli istituti contrattuali, di genesi nazionale e/o decentrata, che presuppongono, ai fini dell'attribuzione di benefici, anche economici, la valutazione degli apporti del personale, trovano applicazione sulla scorta del sistema integrato di valutazione adottato dall'Ente.

2. La valutazione di cui al comma 1 si riflette anche sulla quantificazione dei premi correlati ai diversi istituti, in rapporto alla qualità e all'intensità del contributo professionale espresso dal personale. In sede di contrattazione integrativa sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili, possono trovare specificazione e integrazione i criteri di determinazione differenziale dei premi, tenuto anche conto della complessità e delle priorità correlate a particolari aree di risultato.

3. Le parti, ai sensi dell'art. 69, comma 3, del CCNL del 21 maggio 2018, stabiliscono la quantità del personale destinatario del *bonus* premiale per la performance individuale nella misura massima del 5% del personale oggetto di valutazione che ha acquisito la valutazione più elevata, e comunque con una valutazione minima non inferiore a 105 dell'attuale sistema di valutazione nell'annualità di riferimento. La quantificazione del *bonus*, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, è pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti annualmente al personale valutato positivamente e cioè della media di coloro che acquisiscono un punteggio pari o superiore a novanta punti. Le parti concordano che:

- il presente comma deve essere applicato rendendo neutre le situazioni connesse ai compensi relativi al personale con rapporto di lavoro part-time sia per quanto attiene la determinazione del *bonus* che per quanto riguarda la relativa corresponsione, che verrà effettuata con riguardo alla previsione di cui all'articolo 9 comma 2 del presente accordo

- l'elemento differenziale costituisce superamento dei limiti alla valutazione contenuti nel sistema di valutazione e misurazione dell'ente, fermo restando il rispetto del principio della differenziazione

Titolo IV

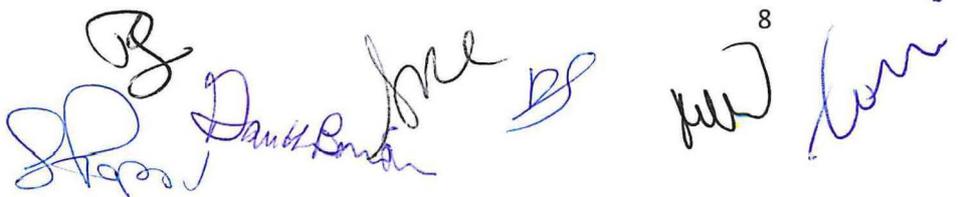
Progressione economica nella categoria

Art. 12

Principi e finanziamento

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

2. L'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 e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal CCNL in vigore. Il costo



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.

delle progressioni economiche orizzontali complessivamente intese non potrà comunque superare il 45% delle risorse stabili del fondo

3. Le risorse stabili sono destinate, nei limiti di quanto previsto di cui al comma 2 all'attribuzione del beneficio economico dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2021, secondo la seguente decorrenza: 1/6/2021 nel limite del 30% dei dipendenti con un periodo minimo di permanenza di 24 mesi nella posizione economica e pertanto calcolato sulla platea dei dipendenti aventi i requisiti, nel rispetto del principio di selettività. Tale percentuale è ridotta proporzionalmente per categoria qualora la spesa dovesse superare il limite del 45% di cui al comma precedente.

Art. 13

Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

1. La progressione di cui all'articolo 12 ha carattere selettivo e può essere conseguita da una quota limitata del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per categoria,

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

3. Ai fini della progressione economica nella categoria, sono prese a riferimento le valutazioni annuali di ciascun dipendente avente titolo alla partecipazione, quali ricevute nelle tre annualità antecedenti a quella da cui decorre l'effetto premiale. Qualora al dipendente manchi la valutazione relativa ad un anno verrà considerata la media delle valutazioni del biennio utile, anche se le annualità non sono tra loro consecutive. Rileva, ai fini della graduatoria di merito, la media delle valutazioni annuali medesime. Può conseguire la progressione economica nella categoria, nei limiti delle posizioni programmate per la specifica selezione, il solo personale che ottenga una valutazione media pari ad almeno il 60 % del punteggio massimo conseguibile.

4. Le valutazioni annuali conseguite dal personale che ottiene la progressione, ai sensi del presente articolo, non sono ulteriormente utilizzabili ai fini specifici della progressione stessa. Le graduatorie di merito perdono efficacia all'atto dell'utilizzo, in seguito all'attribuzione di tutte le posizioni poste a selezione per ciascuna categoria, fatte salve le ammissioni con riserva e i conseguenti atti.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'D. S. B.' and another that looks like 'L. C.'.

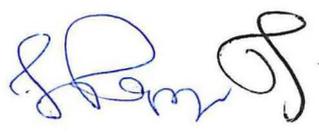
Titolo V

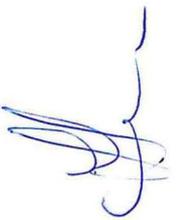
Valorizzazione del merito e della produttività

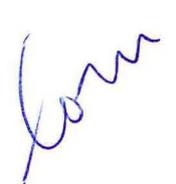
Art. 14

Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale

1. Alla valorizzazione e al riconoscimento del merito, nell'ambito delle prestazioni collegate a obiettivi e/o progetti di mantenimento e sviluppo degli *standard* erogativi e di servizio, sono annualmente destinate quote di risorse decentrate, anche di natura variabile, in misura adeguata ai sensi del comma 6 dell'articolo 6, oltre ad altre eventuali e specifiche risorse variabili previste da particolari disposizioni normative. Si può parlare di effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, che dovranno essere attestati dal Nucleo di valutazione dell'ente.
2. I criteri di ripartizione e destinazione delle risorse di cui al comma 1 sono correlati al grado di rilevanza dei risultati attesi sui diversi ambiti di intervento, nonché allo specifico impegno richiesto ai dipendenti.
3. La quota del fondo di cui all'articolo 6, comma 6, destinata al costante sostegno delle politiche finalizzate al mantenimento e al miglioramento dei servizi, è prioritariamente destinata all'erogazione di specifici premi e incentivi, a fronte dell'individuazione di processi di razionalizzazione e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, offerti in aree e settori strategici e/o critici e/o prioritari per gli Enti, nonché dell'efficientamento, dell'innovazione e della semplificazione dei processi di organizzazione del lavoro, di resa delle funzioni e di erogazione dei servizi.
4. Le parti concordano nel tempo i criteri di individuazione della quota delle risorse di cui al comma 1 da destinare al riconoscimento, nell'ambito delle azioni di cura della *performance* di risultato di Ente, dei costanti apporti del personale, rilevati a livello individuale, di ufficio e di gruppo, in quanto volti alla puntuale, tempestiva e adeguata resa dei prodotti e dei risultati attesi, atti a garantire il mantenimento dei livelli *standard* dei servizi, in situazioni di costante e progressiva contrazione degli organici disponibili. Le parti convengono di destinare le risorse previste dall'art. 67 comma 4 del CCNL 21/5/2018 per un importo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, nei limiti di quanto previsto complessivamente dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017, da destinarsi alla realizzazione delle azioni premianti di ente, oltre che ai progetti contenuti nel piano della performance.
5. In ogni caso, il finanziamento degli istituti di incentivazione della produttività, di cui al presente articolo, trova eventuale e proporzionale adeguamento, in relazione all'effettiva disponibilità di risorse decentrate, ai sensi dell'articolo 6, comma 6, ultimo periodo.

  ¹⁰



6. I criteri di graduazione dei premi, che devono tenere conto delle diverse categorie di inquadramento del personale, nonché le modalità di incidenza, sulla quantificazione dei premi stessi e della valutazione individuale, sono confermati secondo quanto contenuto nel CCDI 29/12/2017.

7. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 870 della L. 30 dicembre 2020, n. 178 i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'anno 2020 sono destinati per l'anno 2021 al trattamento accessorio correlato alla performance

Titolo VI

Incarichi di specifica responsabilità

Art. 15

Incarichi di specifica responsabilità

1. In applicazione dell'art. 70 quinquies, del CCNL del 21/05/2018, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente l'assunzione diretta delle responsabilità connesse all'attività medesima in modo prevalente sia sotto il profilo temporale che rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.

3. Le tipologie di specifiche responsabilità che si individuano sono:

1) responsabilità di conduzione e coordinamento di squadre di lavoratori con riferimento alle categorie B3 e C;

2) responsabilità di ambito di intervento che si ritiene di peso maggiore rispetto alle precedenti e viene individuata per ogni zona dell'ex-servizio manutenzione strade attribuendola a coloro che hanno la responsabilità di attivare e coordinare il personale (su indicazione disposta dall'autorità competente) in caso di emergenza o di necessità di pronto intervento.

La misura del compenso di cui al punto 1) è fissata in euro 1.000 annue lorde mentre per il punto

2) Il valore di detta indennità viene stabilita in euro 1.200 annui lordi. (sempre commisurate al periodo di servizio).

4. Per gli incarichi riferiti alla responsabilità di procedimento o di progetto particolarmente complesso, da attribuirsi con atto formale, viene stabilito un limite di budget annuo non superiore ad euro 10.000. L'ente procede annualmente alla relativa individuazione. I dipendenti dovranno essere individuati all'interno delle categorie D1 e D3 e l'indennità dovrà avere un importo in linea con le previsioni contrattuali (comunque commisurata al periodo di servizio).

5. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità è attuato annualmente con atto formale dei Direttori d'Area o dei Dirigenti di Servizio, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente ed è esclusa la possibilità di cumulo tra le diverse tipologie di specifiche responsabilità per un medesimo dipendente.

6. Alla fine del periodo il Direttore d'Area predispone una breve relazione ed esprime un giudizio in merito all'attività svolta. Gli incarichi di cui al presente comma sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dei responsabili apicali.

4. I compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza. L'individuazione dei differenti livelli di responsabilità è volta a supportare le esigenze di pianificazione e gestione delle attività delle strutture di appartenenza; le relative determinazioni sono assunte con atto formale del competente responsabile e sono espressione delle prerogative datoriali.

Titolo VII

Altre voci di trattamento economico accessorio

Art. 16

Turnazioni

1. Per lo svolgimento delle attività e dei servizi che presentano caratteri di stabile e ordinaria estensione su non meno di dieci ore giornaliere, con articolazione in fasce *ante* e *post-meridiane* ed eventualmente anche notturne, è attivata e messa a regime, ai sensi del CCNL, l'organizzazione del lavoro per turni, in modo che la rotazione e l'avvicendamento del personale su tali fasce assicuri un equilibrato e misurato impiego della forza-lavoro disponibile sulle funzioni e sui servizi che interessano il controllo e la gestione del territorio.

2. Le indennità di turno sono erogate per i periodi di effettiva turnazione, ai sensi delle norme di CCNL e al ricorrere dei presupposti e delle condizioni ivi previsti.

Art. 17

Reperibilità

1. A sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali di controllo del territorio, sono attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi di effettività e adeguato beneficio.

2. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, in funzione degli obiettivi di cui al comma 1. I responsabili competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, costituendole con il personale operativo che, in relazione alle relative mansioni

d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicurati effettività e tempestività d'intervento.

3. L'indennità di reperibilità viene erogata nei termini, anche economici, previsti e disciplinati dal CCNL. Le parti convengono di portare a 11,33 euro la misura prevista dall'art. 24 c. 1 in sede di prima applicazione in relazione al pronto intervento richiesto sulle zone attigue a quelle di competenza

Art. 18

Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di cui al presente articolo è destinata a remunerare lo svolgimento delle attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, nonché implicanti il maneggio di valori. Essa è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i valori minimi e massimi giornalieri rispettivamente di € 1,00 ed € 10,00.

2. La misura di cui al comma 1 è definita sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

3. Le parti convengono sulla valutazione dei seguenti fattori che determinano la relativa graduazione:

a) dipendenti che in costanza di fattori di rischio di cui al protocollo di sorveglianza sanitaria redatto dal medico competente ai sensi del D.LGS. 81/2008, svolgono per almeno il 50% del tempo lavoro nell'ambito dell'orario ordinario di servizio da mansioni caratterizzate da almeno uno dei seguenti fattori:

- Esposizione permanente a rumori e vibrazioni corpo intero o mano-braccio;
- Esposizione quotidiana a rischio di caduta dall'alto per lavori in quota;
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, fumi, nebbie, fibre e vapori nocivi alla salute;
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, connessi alle quotidiane azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;

nell'ambito delle funzioni fondamentali di cui alla legge 56/2014 euro 3,40 giornaliera

b) dipendenti che in costanza di fattori di rischio di cui al protocollo di sorveglianza sanitaria redatto dal medico competente ai sensi del D.LGS. 81/2008 nell'aprile 2014, svolgono per almeno il 95% del tempo lavoro nell'ambito dell'orario ordinario di servizio, mansioni caratterizzate da:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and the name 'Corina' on the right.

- Esposizione permanente a rumori e vibrazioni corpo intero o mano-braccio;
- Esposizione quotidiana a rischio di caduta dall'alto per lavori in quota;
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, fumi, nebbie, fibre e vapori nocivi alla salute;
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, connessi alle quotidiane azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;

nell'ambito delle funzioni fondamentali di cui alla legge 56/2014 euro 4 giornalieri

c) Le suddette misure sono incrementate di euro 1,25 qualora il personale sia esposto a situazioni critiche connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse, in luoghi aperti o esposti ad ogni situazione climatica congiuntamente a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose che non coincidono con le ordinarie prestazioni di lavoro, in caso di disponibilità manifestata dai dipendenti.

Nell'ambito di quanto sopra esposto qualora le attività vengano svolte al di fuori delle funzioni fondamentali di cui alla legge 56/2014 le indennità di cui alle lettere a) e b) sono decurtate di euro 0,50 giornalieri.

d) In caso di attività connotate da flessibilità dell'orario di lavoro in termini di diversa articolazione giornaliera, unitamente a immediata incidenza sul rapporto diretto con l'utenza l'indennità è stabilita in euro 3,3

e) Se le attività di cui alla lettera d) è accompagnata dalla continua e diretta esposizione al rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, qualora detta attività venga svolta in via diretta e continuativa l'indennità è incrementata di euro 1,5;

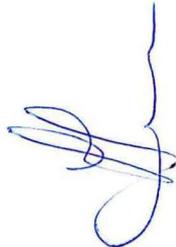
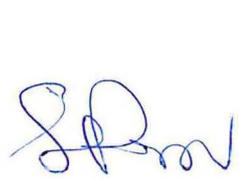
L'indennità di condizioni lavoro viene altresì corrisposta in misura giornaliera, su segnalazione del Dirigente di Servizio, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori fermo restando che il diritto non matura se il maneggio rientra nell'ambito di attività non prevalente od occasionale.

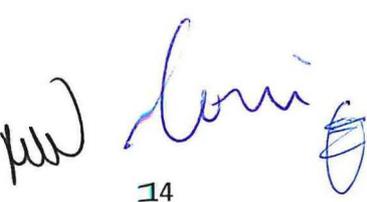
L'indennità di condizioni lavoro spettante per l'adibizione in via continuativa a servizi di maneggio valori di cassa è fissato nella misura di euro 1,54, a fronte di un maneggio valori non inferiore ad euro 20.000 annui e di euro 2 a fronte di un maneggio valori non inferiore a 70.000 annui.

La presente disposizione assorbe ai sensi di legge qualsiasi altra indennità o compenso percepito a tale titolo.

Art. 19

Indennità di funzione per l'Area della Polizia Locale



 14

1. L'indennità è destinabile al personale con profili dell'Area della PL inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, volta a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato in euro 600 annui lordi e viene erogata in relazione alla responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi nell'ambito delle macro aree territoriali di intervento con riferimento alla polizia provinciale ed è corrisposta mensilmente.
3. L'indennità di cui al comma 1 non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 20

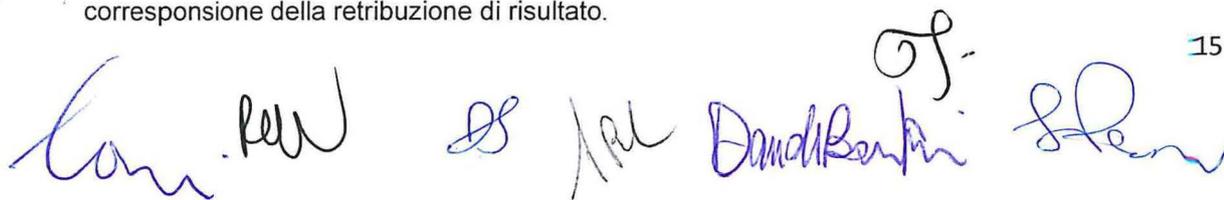
Indennità di servizio esterno per l'Area della Polizia Locale

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in euro 2,30 giornaliera in relazione al rischio contenuto nel protocollo di sorveglianza sanitaria redatto dal medico competente ai sensi del D.LGS. 81/2008 per l'esposizione a batterie patogene con particolare riferimento al tetano, congiunta all'esposizione a situazioni critiche connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse, in luoghi aperti o esposti ad ogni situazione climatica.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-*bis* del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 21

Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Lan. P.W.', 'Dandi Benini', and others.

Art. 22

Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, e le forme speciali di incentivazione

1. Criteri attuativi dell'art. 16 c. 4 e 5 del D.L. 98/2011

L'art. 16 c. 4 e 5 del D.L. 98/2011 afferma che le amministrazioni pubbliche, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente e quelle derivanti dall'adozione dei piani di cui sopra, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa. Le parti convengono che alla realizzazione di dette economie è coinvolto, di norma, il personale dei Servizi e delle Aree interessate, comunque in modo più diffuso e che riguardi il maggior numero di dipendenti possibile, tenendo conto dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale, parametrato per categoria sulla base delle differenze dei valori standard previsti per la corresponsione del compenso per la produttività.

2. ULTERIORI criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge collegamento tra incentivi e "incentivi per funzioni tecniche"

La produttività viene diminuita quando nel corso degli ultimi tre anni la media dei compensi percepiti per gli incentivi per funzioni tecniche o da altre leggi speciali sia superiore ai compensi annui di produttività previsti per le rispettive categoria di appartenenza: B1 - B3 - C - D1 - D3 compreso il risultato delle PO. Il calcolo della media triennale viene considerato nel caso sia più favorevole per il lavoratore.

La soglia di cui sopra viene innalzata per il personale beneficiario delle quote seguenti:

B1 - 4000

B3 - 5000

C1 - 6000

D1 - 7000

D3 - 8000.

La diminuzione dell'importo della produttività viene calcolata in ragione del 5% della cifra eccedente le quote sopraindicate fino ad un massimo di 300 euro annui.

3. progetti finanziati attraverso l'art. 43 della legge 449/97

Nell'ambito del Peg vengono individuati specifici progetti da finanziarsi, in attuazione del disposto dell'art. 43 della legge 449/1997 secondo le modalità previste dalla norma citata e previsto dal Regolamento per la gestione delle sponsorizzazioni e delle collaborazioni esterne.

I fondi derivanti da sponsorizzazioni, convenzioni e soprattutto da servizi resi per altri Enti saranno utilizzati nei limiti del 50% in ottemperanza a quanto previsto dalla norma sono da distribuirsi in quota parte pari al 25% ai dipendenti delle aree interessate e il 25% al personale proficuamente e attivamente coinvolto tenendo conto dell'effettiva partecipazione, per corrispondere somme a titolo di produttività, secondo il seguente peso per categoria:

B1: 100
B3: 110
C: 120
D1: 130
D3: 140.

Queste tipologie di produttività non potranno superare il 60% del valore della produttività correlata all'impegno di gruppo ed individuale.

1. Nel quadro di finalizzazione, gestione e impiego delle risorse di cui al presente articolo, costituiscono oggetto di costante e dettagliata programmazione e pianificazione – anche mediante eventuali iniziative di adeguamento regolamentare, ove necessario, e la correlata strutturazione, a monte, di progetti di lavoro anche pluriennali – le attività afferenti a dette forme di particolare e/o vincolata incentivazione; delle stesse è fornita tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali ai sensi e per gli effetti, anche di negoziazione, di cui all'articolo 6, comma 1, al fine di assicurare un'equa, alternativa e differenziata quantificazione e destinazione annuale delle altre risorse decentrate, complessivamente disponibili sul fondo ordinario di Ente.

3. Ai fini di cui al comma 2, saranno annualmente quantificati, in sede di contrattazione decentrata integrativa, i limiti di retribuzione individuale variabile integrativa, derivante dall'impiego delle risorse di cui al presente articolo, superati i quali non è dovuto, al personale interessato dalla relativa aspettativa retributiva, alcun altro compenso a titolo di premio di produttività per il medesimo esercizio.

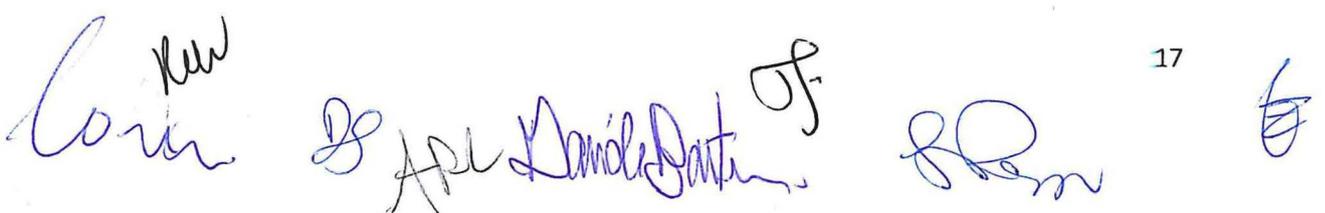
4. Le quote retributive di cui al comma 3 sono computate e rilevate secondo il criterio di competenza, a valere sul bilancio di esercizio di riferimento, e producono gli effetti di esclusione di cui al comma 3 medesimo, al concorrere dei limiti ivi previsti, con riferimento alla distribuzione del fondo ordinario di competenza della medesima annualità di bilancio.

TITOLO VIII

Altre materie oggetto di contrattazione integrativa

Art. 23

Limite complessivo annuo per la banca delle ore



1. La banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore è stata disciplinata nell'art.38bis del CCNL del 14.9.2000, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate che consentano il mantenimento di una quota significativa annua, che le parti definiscono in numero 50 ore annue, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

2.L'Amministrazione si impegna a fornire adeguata informazione ai dipendenti, nell'ambito delle azioni positive previste in tema di pari opportunità, circa le possibilità di utilizzo delle ore che affluiscono nel conto individuale dei lavoratori e delle lavoratrici.

Art. 24

Applicazione dell'art. 13 del CCNL 9/5/2006

Si conviene, in relazione all'esigenza di garantire la continuità dell'erogazione dei Servizi, di attribuire il buono pasto al termine del turno (che in ogni caso non può essere inferiore alle sette ore) con fruizione di una pausa di 30 minuti

1) al personale dell'Area della Vigilanza esclusivamente nelle seguenti situazioni programmate o decise dalla Dirigenza:

- a seguito di operazioni di P.G.
- durante l'esecuzione di piani di controllo o ambientali
- in caso di incidenti stradali
- a seguito di recupero della fauna selvatica
- calamità naturali;

2) al personale adibito a interventi di protezione civile, compresa la c.d. "spalata neve".

Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal Dirigente del Servizio competente.

In ogni caso la predetta pausa non è retribuita, in quanto non considerabile quale attività resa in servizio attivo.

Art. 25

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la

salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs.81/2008;

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di condizioni lavoro;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 26

Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 30%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:

- situazioni familiari.

Art. 29

Ragioni di elevazione limite delle 48 ore settimanali medie

1. Il riferimento ad un periodo di sei mesi previsto dal Contratto (art. 22 comma 2) può avvenire in presenza di esigenze oggettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

Art. 27



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Carin', 'Daniel Banton', and others.

L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

1. Le parti convengono di confermare i contenuti del CCDI 26/2/2007 per quanto riguarda le disposizioni contenenti i limiti e le deroghe relative al lavoro straordinario (assistenza agli organi e calamità naturali) e cioè di stabilire il limite massimo individuale di 250 ore.

Art. 28

Flessibilità oraria

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è mantenuto nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile attualmente in essere.
2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro.

Titolo IX

Disposizioni transitorie e finali

Art. 29

Disapplicazioni

1. Le parti convengono di mantenere l'ultrattività delle clausole contenute nei precedenti CCDI o nei Regolamenti e/o negli atti di gestione, qualora non disciplinate dal presente Contratto integrativo, fermo restando che quanto disciplinato dal presente accordo sostituisce quanto precedentemente pattuito

La delegazione trattante di parte pubblica



La delegazione trattante di parte sindacale

CISL RUCOL
FP CAIL F. M. J. S. A.
UIL FPL 

Giuseppe Lavin
Antonio Fagnola
Dante Santini
Sergio Sposetti
Yours Yours
Fortuna
Cun Fom