



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)

NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

PARTE ECONOMICA ANNO 2023

In data 28 dicembre alle ore // presso gli uffici della Provincia di Brescia, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente – Zambelli Simona	Dirigente dell'Area delle Risorse	P []	A []
Componente – De Marco Fabio	Dirigente dell'Area dei Servizi ai comuni	P []	A []
Componente – Mazzoli Giovan Maria	Dirigente dell'Area Tecnica	P []	A []

- la delegazione sindacale così composta:

R.S.U. Aziendale – Botta Domenico		P []	A []
R.S.U. Aziendale – Cambarau Simona		P []	A []
R.S.U. Aziendale – Turati Eleonora		P []	A []
R.S.U. Aziendale – Tomasi Gianpietro		P []	A []
R.S.U. Aziendale – Massaria Luigi Salvatore		P []	A []
OO.SS. Territoriale CGIL FP	Sinis Diego	P []	A []
OO.SS. Territoriale CISL FP	Merlini Ivo	P []	A []
OO.SS. Territoriale UIL FPL	Riccò Andrea	P []	A []

SOMMARIO

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I – Disposizioni Generali.....	4
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 Verifiche dell’attuazione del contratto.....	5
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi	5
TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	6
CAPO I Risorse e Premialità	6
Art. 5 Quantificazione delle risorse	6
Art. 6 Strumenti di premialità.....	6
Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	7
Art. 8 Criteri generali per la progressione economica orizzontale.....	9
Art. 8 bis Progressioni economiche all’interno delle aree e progressioni tra le aree	11
CAPO II Performance organizzativa e individuale.....	12
Art. 9 Premio correlato alla performance organizzativa ed individuale.....	12
Art. 10 Modalità di riparto dei premi correlati alla performance.....	12
Art. 11 Maggiorazione del premio individuale	14
CAPO III Disciplina delle indennità.....	15
Art. 12 Principi generali.....	15
Art. 13 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	15
Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità.....	18
CAPO IV Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	19
Art. 15 Compensi di cui all’art. 80, comma 2, lettera g), CCNL 16 novembre 2022	19
Art. 16 Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell’80% del fondo di cui all’ art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni e all’ art. 45 del decreto legislativo 36/2023	19
Art. 17 Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge.....	19
CAPO V Sezione polizia provinciale.....	21
Art. 18 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.	21
Art. 19 Proventi delle violazioni al codice della strada	21
Art. 20 Indennità di servizio esterno.....	22
Art. 21 Indennità di funzione.....	23
CAPO VI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	23
Art. 22 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato Elevate Qualificazioni.....	23
TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO.....	24
CAPO I Istituti correlati all’orario di lavoro.....	24
Art. 23 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	24
Art. 24 Reperibilità	25
Art. 25 Turnazioni.....	25
Art. 26 Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	25

Art. 27 Flessibilità dell’orario di lavoro	26
Art. 28 Orario multiperiodale	27
Art. 29 Servizio Mensa	27
CAPO II Disposizioni Finali.....	28
Art. 30 Salute e sicurezza sul lavoro.....	28
Art. 31 Innovazioni tecnologiche.....	29
Art. 32 Criteri per la definizione del piano welfare integrativo (art. 82 CCNL 16/11/2022).....	29
Art. 33 Smart Working e Lavoro da Remoto	29
Art. 34 Clausola finale	29

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli art. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare art. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - e) Le obbligazioni previste dall'art.1 comma 421 della legge n°190/2014 che hanno imposto alle Province, a partire dal 1° gennaio 2015, la riduzione della dotazione organica del 50 % delle spese di personale di ruolo in servizio all' 8 aprile 2014 data di entrata in vigore della legge n. 56 “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni”;
 - f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 e 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2025.**

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro il 31 marzo di ciascun anno.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

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

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 5

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Per l'anno 2023, la costituzione del fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'articolo 79 del CCNL 16/11/2022 è stata effettuata con determinazione n. 555 del 24/03/2023 (risorse stabili) e con determinazione 1871 del 21/08/2023 (anche risorse variabili) determinando che il fondo, al lordo delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi di Elevata Qualificazione, della quota per i dipendenti assunti presso i Centri per l'impiego ad integrazione del piano di potenziamento regionale, dei compensi dell'avvocatura e dei compensi tecnici per l'anno 2023 ammonta a complessivi € 4.018.817,36

Risorse stabili e variabili	3.009.147,04
Potenziamento – Centri Impiego	305.795,00
Elevate Qualificazioni	267.944,00
TOTALE FONDO 2023	3.582.886,04
Compensi Avvocati	35.931,32
Funzioni tecniche	400.000,00
	4.018.817,36

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL sono state in parte stanziare con decreto Presidenziale n. 250 del 09/08/2023 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, definiti nel piano della performance. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto, da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 9 del presente contratto integrativo

Art. 6

Strumenti di premialità

1. A decorrere dall'anno 2020 in questo ente viene applicato il decreto del Presidente n. 78 del 31.03.2020 "Approvazione Sistema di valutazione delle Performance", modificato con Determinazione Dirigenziale n. 813/2022 e n. 1816/2023.

2. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti provinciali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, saranno possibili i seguenti strumenti di premialità:
- a) Premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) Premi correlati alla performance individuale;
 - c) Premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL;
 - d) Indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - e) Specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL (Incentivi funzioni tecniche art. 45 del D. Lgs. 36/2023, art.113 D. Lgs 50/2016, quote ex Merloni art. 92 D. Lgs 163/2006, Compensi Avvocati a carico controparti art. 9 c.3 e art. 9 c. 6 compensi Avvocati spese compensate L. 114/2014);
 - f) Progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8 del presente CCI.

Art. 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80 comma 1, del CCNL 16/11/2022.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) Le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) La performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
4. Per l'anno 2023 le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 sono così ripartite:

RIFERIMENTO CCNL 16/11/2022	ISTITUTO CONTRATTUALE	FONDO 2021	PAGATO 2021	FONDO 2022	PAGATO 2022	FONDO 2023
art. 80 comma 1	Indennità di comparto quota B	231.000	228.809	231.000	230.062	240.000,00
	progressione economica inclusi aumenti CCNL	982.000	968.640	1.017.000		1.005.770,87
	nuove progressione economica	163.000	163.000	95.000	1.161.869	95.000,00
	indennità coordinamento ex VIII livelli	3.900	3.874	1.800	1.744	1.550,00
art. 79 c. 1 bis calcolati da aprile 2023	differenziale per D3 e D1 da 1 aprile 2023					108.594,00
	differenziale per B3 e B1 da 1 aprile 2023					38.074,00
art. 80 comma 2	indennità:					
lettera d)	indennità turno	150.000	139.637	150.000	154.338	190.000,00
	reperibilità	135.000	121.366	135.000	111.685	125.000,00
lettera c)	Indennità condizioni di Lavoro	20.500	15.382	15.000	11.783	20.000,00
lettera f)	art. 100 indennità servizi esterni Polizia	22.000	19.286	22.000	19.548	22.000,00
	art. 97 indennità Funzione Polizia prov.le	5.500	5.458	10.000	5.031	15.000,00
	Performance Ente:					
lettera a)	Performance organizzativa	700.000	674.490	700.000	686.349	760.730,72
lettera b)	Performance individuale	259.985	259.985	257.675	301.285	326.027,45
	RISPARMI Welfare e altre indennità		83.698			
	incentivo per progetto settore ambiente	50.000	18.100			
lettera e)	Specifiche responsabilità comma 1	45.000	42.768	45.000	42.624	60.000,00
lettera h)	messi notificatori comma 2 lett d)			1.400	903	1.400,00
totale fondo con risorse stabili e variabili		2.767.885	2.744.492	2.680.875	2.727.221	3.009.147,04
POTENZIAMENTO CENTRI IMPIEGO				203.100,00		305.795,00
DI CUI :	IND. COMPARTO	3808	3805,56	38.100,00	38.098,00	84.500,00
	Specifiche responsabilità			-	-	5.500,00
	Diff. Incremento					1.525,00
	PRODUTTIVITA'	19.100	13.710,71	165.000,00	177.199,16	214.270,00
DI CUI :	organizzativa			110.000,00	125.605,82	149.990,00
	individuale			55.000,00	51.593,34	64.280,00
finanziamento P.O.		265.000	265.000	265.000,00		265.000,00
incremento PO 0,22%						2.944,00
						267.944,00
TOTALE FONDO 2023 incluso finanziamento PO		3.055.793	3.027.009	3.148.975		3.582.886,04

Art. 8

Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL del 21 maggio 2018.
2. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite sulla base dei criteri generali sotto riportati.

Vincoli alle risorse

- a. Le risorse destinate annualmente alle PEO ammontano a €. 95.000,00 e il CCI 2021/2023 prevede che le quote siano definite proporzionalmente agli aventi diritto;
- b. Eccezionalmente, per le PEO dell'annualità 2023, l'importo annuo destinato alle progressioni è aumentato di € 7.361,27, a causa dell'impatto degli aumenti contrattuali dovuti al CCNL 16 novembre 2022;
- c. La quota stanziata per le progressioni economiche orizzontali viene destinata per l'anno 2023 alle seguenti categorie:
 - Categoria giuridica **B** (n. 31)
 - Categoria giuridica **C** (n. 62)
 - Categoria giuridica **D** (n. 29)
- d. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina:
 - i. nel **50%** l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO), che potrà essere destinata alle progressioni economiche.
 - ii. nel **50%** del personale avente diritto il numero massimo dei dipendenti che potrà accedere alla progressione economica orizzontale in ciascun anno per la categoria **B** e **40%** per le categorie **C** e **D**.

Requisiti di partecipazione

- e. Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di 24 mesi nella posizione economica di livello iniziale.
- f. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non abbiano ottenuto almeno la media di **75/100** del coefficiente Progressione Orizzontale assegnato ad ogni fascia di valutazione.
- g. Non sono ammessi altresì coloro che hanno un incarico dirigenziale art. 110 TUEL.
- h. Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio:

1. richiamo verbale: nessuna penalizzazione;
2. censura: penalizzazione del 10% del punteggio risultante dalla scheda di valutazione dell'anno in cui è stata irrogata;
3. sospensione: penalizzazione del 20% del punteggio risultante dalla scheda di valutazione dell'anno in cui è stata irrogata.

Procedure selettive e criteri di valutazione

- h. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.
- i. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance. Per l'anno 2023 la valutazione viene trasformata in valutazione numerica individuando il punteggio massimo di fascia (OTTIMO (DA 100 A 90) = 100 - BUONO (DA 89 A 80) = 90 - DISCRETO (DA 79 A 70) = 80 – SUFFICIENTE (DA 69 A 60) = 70).
- l. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso l'ente, concorrono sia a determinare l'anzianità di servizio quale requisito di partecipazione che a integrare l'inderogabile arco temporale di riferimento relativo agli esiti della valutazione della performance individuale triennale da considerare ai fini della attribuzione delle progressioni economiche.
- m. Nel caso in cui all'interno di una annualità il dipendente riceva due valutazioni diverse (es. incarico PO), si terrà conto della media aritmetica ponderata dei punteggi, tenendo in considerazione il periodo di riferimento della valutazione.

L'attribuzione dei punteggi relativi alle Progressioni Economiche Orizzontali 2023 è attuata con le medesime modalità già utilizzate per le progressioni orizzontali dell'anno 2022 e, in linea di indirizzo, condivisa con la Conferenza dei Dirigenti in occasione delle PEO 2022, ovvero:

- n. L'esperienza maturata e le competenze acquisite saranno rilevante con le seguenti modalità:
 - 1) Viene riconosciuto un punteggio di valorizzazione per l'esperienza maturata nella posizione economica inferiore in godimento. Il punteggio massimo riconoscibile per detto parametro è di 15/100.
 - 2) Le ulteriori esperienze maturate e le competenze acquisite sulla scorta di un apposito schema analitico dei fattori rilevanti assegnando un eventuale punteggio aggiuntivo ai concorrenti. Il punteggio massimo riconoscibile per detto parametro è di 15/100;
Per l'anno 2023 vengono attribuiti a coloro i quali non hanno fatto progressioni nel biennio precedente 15 punti.
 - 3) Il punteggio riferito alla valutazione della performance è conseguentemente parametrato a 70/100.
- o. A parità di punteggio, nel periodo di riferimento, verrà data priorità a chi in subordine può conseguire il passaggio dalla prima alla seconda posizione economica, dalla seconda alla terza e così di seguito; in subordine al più anziano di età in base al servizio prestato nell'ente.

- p. I resti di budget generati all'interno delle categorie possono essere attribuiti alle progressioni economiche per scorrimento partendo dalla categoria giuridica con percentuale di resti più alta.
- q. L'avviso di avvio della procedura e le relative graduatorie finali saranno pubblicati sulla Internet da parte del Settore Risorse Umane.

Art. 8 bis

Progressioni economiche all'interno delle aree e progressioni tra le aree

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art.14 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 saranno oggetto di CCI -parte economica- sottoscritto per gli anni successivi al 2023;
2. Una particolare rilevanza viene posta nei confronti dei percorsi di sviluppo di carriera interni all'Ente, ai fini della valorizzazione del personale in servizio. Ai sensi dell'articolo 13, comma 8, del CCNL 16/11/2022 si dà atto che l'importo dello 0,55 del monte salari 2018, è pari ad € 78.831,91, limite entro il quale si procederà alle progressioni tra aree demandando la definizione dei profili al Fabbisogno 2024-2025.
3. Le progressioni verticali in deroga, nel limite delle risorse disponibili, saranno attivate previo confronto con le organizzazioni sindacali per quanto attiene i criteri per l'effettuazione delle procedure e in relazione al fabbisogno dell'Ente e sulla base del Regolamento in corso di definizione.

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 9

Premio correlato alla performance organizzativa ed individuale

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con Decreto del Presidente, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive della performance organizzativa vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è stato determinato dal Presidente della Provincia in sede di quantificazione delle risorse variabili del fondo in € **760.730,22** e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da scheda di valutazione.
4. La verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG da parte del nucleo di valutazione, sulla base delle relazioni dei dirigenti, determina la conferma, la riduzione proporzionale o la non conferma della quota del fondo destinato alla performance organizzativa.
5. I premi destinati alla performance individuale, (compresi quelli di cui al successivo art. 11) per l'anno 2023 ammontano ad € **326.027,45** e vengono erogati ai dipendenti sulla base delle valutazioni attribuite dal competente Dirigente nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance.
6. Come previsto nell'art. 5, comma 4 del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che la quota di cui al comma precedente potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 10

Modalità di riparto dei premi correlati alla performance

1. I dipendenti con una valutazione da 70/100 percepiranno i premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale.
2. I dipendenti con una valutazione superiore/uguale a 60/100 (tra 60 e 69) percepiranno solamente il premio correlato alla performance organizzativa.
3. I dipendenti che otterranno un punteggio inferiore a 60/100 non percepiranno alcun premio.
4. Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale saranno ripartite separatamente con la seguente formula:

$P.P. = (F/\Sigma p \cdot p.i.) \times g.e./365 \times o.l./36$

P.P.= Premio performance

F=Fondo da ripartire

Σp =sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

g.e. giorni effettivi di lavoro (decurtati delle assenze non retribuite)

o.l. ore lavorate

Le risorse sono assegnate in via preventiva al gruppo – lavoro, (che coincide con il Settore o con il Servizio, se non compreso in Settore dotato di Dirigente) in ragione della numerosità del gruppo, secondo i seguenti coefficienti:

Vecchie classificazioni

Cat. A 1,00

Cat. B 1,10

Cat. C 1,20

Cat. D 1,30

Nuove classificazioni

OP (Area Operatori)

OE (Area Operatori esperti)

IS (Area Istruttori)

FE (Area Funzionari e della Elevata Qualificazione)

Le somme definitivamente destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale verranno assegnate a consuntivo utilizzando i coefficienti sopra descritti, ai seguenti settori:

- Staff di Direzione
 - Settore della Avvocatura e Affari Generali
 - Settore della Vigilanza e Sicurezza - Corpo di Polizia Provinciale
 - Settore Lavoro - Centri per l'Impiego
 - Settore della Innovazione
 - Settore della Stazione Appaltante – C.U.C. di Area Vasta – Soggetto Aggregatore
 - Settore della Programmazione e dei Servizi Finanziari - Controllo di Gestione
 - Settore delle Risorse Umane
 - Settore Cultura e Sociale, Formazione e Istruzione, Turismo e RBB
 - Settore della Pianificazione Territoriale
 - Settore Sostenibilità Ambientale e Protezione Civile
 - Settore delle Strade e dei Trasporti
 - Settore dell'Edilizia Scolastica e Direzionale
 - Settore Sviluppo Industriale e Paesaggio
 - Settore Patrimonio e Provveditorato
5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance organizzativa, è necessario che il lavoratore a tempo indeterminato e determinato abbia svolto attività lavorativa nell'ente per almeno 30 giorni, nell'arco dell'anno solare.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time verrà corrisposta la quota di produttività in proporzione all'impegno orario indicato nel contratto individuale.
7. Si stabilisce altresì che al personale, inclusi i titolari di elevata qualificazione, che percepisce i compensi per le attività collegate alle funzioni tecniche in base all'art. 45 del D. Lgs. 36/2023, all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e all'art. 92 d.lgs. 163/2006 e sue successive

modificazioni secondo la normativa di riferimento e al personale del Settore Avvocatura Provinciale a cui vengono corrisposti i compensi in base all'art. 67 comma 3 lett. c) CCNL 2016/2018, il premio correlato alla performance o alla retribuzione di risultato verrà corrisposto nel seguente modo:

- a. Nel caso in cui i suddetti compensi abbiano un valore inferiore a € 2.000,00 è corrisposta l'intera performance o l'intera retribuzione di risultato;
- b. Nel caso in cui il valore sia compreso fra € 2.000,00 e inferiore a € 3.000,00 sia la performance che la retribuzione di risultato sono decurtate del 25%;
- c. Nel caso in cui il valore sia compreso fra € 3.000,00 ed inferiore a € 5.000,00 sia la performance che la retribuzione di risultato sono decurtate del 50%;
- d. Nel caso in cui il valore sia compreso fra € 5.000,00 ed inferiore € 7.000,00 sia la performance che la retribuzione di risultato sono decurtate del 75%;
- e. Nel caso i compensi percepiti abbiano un valore da € 7.000,00 o superiore non è corrisposto alcunché.

Art. 11

Maggiorazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 10, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota massima del personale a cui spetta la maggiorazione è pari al 10% del personale a cui viene attribuita una valutazione superiore a 90, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - a) Non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
 - b) Superiore valutazione media del biennio;
 - c) Maggiore anzianità di servizio nell'ente.

$P_{0,3} = F / \sum \text{dip} * 0,3$

$P_{0,3}$ = Maggiorazione 30%

F = quota fondo performance individuale

$\sum \text{dip}$ = totale n. dipendenti valutati positivamente, si considera valutato positivamente chi ha ottenuto una valutazione **superiore a 60/100**.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 12

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Dirigente.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
8. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano **dal 1° gennaio 2023**
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.

Art. 13

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a) 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, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- b) Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, 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;
 - c) 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.
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- a) Dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - b) Dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
- a) Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b) Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - c) Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, incluso il rischio termico; l'esposizione deve essere intensa, sistematica nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- 6 bis. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- Dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - Dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata;
 - Rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica;
 - Mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:
- Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
10. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente del Settore Risorse Umane.
11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- Dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili;
 - Dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - Dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00 come segue:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno
A	Personale esposto a rischio non continuativo di cui al comma 6 bis		€. 1,36
A bis	Al personale del Settore delle Strade le cui condizioni di lavoro sono già riconosciute a rischio (Operatori esperti OE) e agli Autisti		€. 2,50
B	Personale con funzioni di agente contabile	Con maneggio valori di almeno € 200,00 mensili	€. 1,55

13. L'indennità spettante a personale inserito nell'ambito del Potenziamento dei Centri per l'Impiego viene finanziata con fondi stanziati da Regione Lombardia.

14. L'indennità non è cumulabile con l'art. 37 comma 1 lett. b CCNL 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni.
15. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'importo complessivo a livello di ente di € 60.000,00 destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito sulla base delle unità di personale interessate e l'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di €. 1.500,00 ad un massimo di €. 2.500,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i criteri, stabiliti dal vigente regolamento.
2. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1 del CCNL "Indennità messi notificatori" viene determinata su base annua in €. 350,00, e viene attribuita dal 01/01/2023 o dalla data di attribuzione delle funzioni a coloro che ricoprono la qualifica di messo notificatore, la spesa complessiva per l'anno 2023 ammonta ad €. 1.400,00.
3. A partire dal 01 agosto 2023 sono state conferite indennità per specifiche responsabilità, per un importo complessivo di € 5.500,00, a personale inserito nell'ambito del Potenziamento dei Centri per l'Impiego e che pertanto vengono finanziate con fondi stanziati da Regione Lombardia.
4. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo stanziato, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità.
5. Per quanto non espressamente disposto nel presente articolo, si rinvia alle disposizioni contenute nel *Regolamento per l'Attribuzione dell'Indennità per Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16 novembre 2022 e dell'Indennità di Funzione art. 97 CCNL 16 novembre 2022* revisionato con Decreto del Presidente della Provincia n. 230 del 13/07/2023.

CAPO IV

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 15

Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), CCNL 16 novembre 2022

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - Incentivi funzioni tecniche (art. 45 del D. Lgs. 36/2023 e art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - Compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti provinciali, con atto del Dirigente del Settore competente.

Art. 16

Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni e all' art. 45 del decreto legislativo 36/2023

1. Modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante “funzioni tecniche” di cui all'art. 113 del D. Lgs. 50/2016 sono riportate nel *Regolamento per la disciplina del fondo destinato agli incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del Codice dei Contratti* modificato con Decreto del Presidente della Provincia n. 64 del 07 marzo 2019 a cui si rimanda integralmente.
2. Modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante “funzioni tecniche” di cui all'art. 45 del D. Lgs. 45/2023 sono riportate nel *Regolamento degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. 36/2023* approvato con Decreto del Presidente della Provincia n. 313 del 25 ottobre 2023 a cui si rimanda integralmente.

Art. 17

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a) Proventi da sponsorizzazioni;
 - b) Proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti provinciali, con atto del Dirigente del Settore delle Risorse Umane.
3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del D.

Lgs n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

CAPO V

Sezione polizia provinciale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia provinciale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 18

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - Articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - Articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018;
 - Articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - Articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - Al regolamento provinciale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU.
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

Art. 19

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Provinciale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - a) Contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) Finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di Welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
 - c) Erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 20
Indennità di servizio esterno

1. Per le finalità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022, viene destinata la somma complessiva pari ad € 22.000,00.
2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, dal 01.01.2019, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di euro:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni	€ 2,00
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno e festivo solo in casi specificatamente individuati dal Comandante	€ 3,00

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dei dati desunti:
 - a) Dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - b) Dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata con cadenza semestrale previa trasmissione all'Ufficio Contabilità del Personale degli elenchi dei dipendenti aventi diritto, debitamente sottoscritti dal Comandante.
7. L'indennità di cui al presenta articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5, CCNL 16/11/2022;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di quest'ultimi.
8. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità.

Art. 21
Indennità di funzione

1. L'importo complessivo a livello di ente di € 15.000,00 destinato a finanziare le indennità di funzione viene ripartito sulla base delle unità di personale interessate e l'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di €. 1.500,00 ad un massimo di €. 2.500,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i criteri, stabiliti dal vigente regolamento.
2. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 16/11/2022;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022;
3. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo stanziato, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità.
4. Per quanto non espressamente disposto nel presente articolo, si rinvia alle disposizioni contenute nel *Regolamento per l'Attribuzione dell'Indennità per Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16 novembre 2022 e dell'Indennità di Funzione art. 97 CCNL 16 novembre 2022* revisionato con Decreto del Presidente della Provincia n. 230 del 13/07/2023.

CAPO VI
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI
RISULTATO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Art. 22
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato Elevate
Qualificazioni

1. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni sono riportati all'art. 11 del *Regolamento delle Elevate Qualificazioni* approvato con Decreto del Presidente della Provincia n. 320 del 30 ottobre 2023 a cui si rimanda integralmente.

TITOLO III

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 23

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - Grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - Situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 24

Reperibilità

1. Le modalità di funzionamento del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento sono disposte con apposito regolamento.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza *mensile*, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 7 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti.
4. Per le giornate eccedenti i sei turni mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 25

Turnazioni

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è su base mensile con una tolleranza massima di scostamento del 20% senza impatto economico sul fondo, detto arco temporale può essere elevato a 2 mesi.
2. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
3. Per i lavoratori turnisti, che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, è prevista la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art.30, comma 5 lettera d) CCNL 16/11/2022. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 26

Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione degli artt. 32 e 33 del CCNL 16 novembre 2022 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
 - a) Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 16/11/2022, è pari a 120 (accordo dell'11/05/2006);
 - b) L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
 - Dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - Dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004;
 - Dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.
 - c) Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 250 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a **320** nel rispetto, comunque, del limite delle

risorse previste nel relativo fondo. Mensilmente sarà monitorato l'andamento degli straordinari.

Art. 27

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a) La flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco dei due mesi successivi, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio. Eventuale flessibilità positiva maturata, entro un limite massimo di 50 ore, può essere fruita nei mesi successivi;
 - b) Le fasce temporali di flessibilità sono determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c) Le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) Possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti (*es: polizia provinciale; operai in squadra ecc...*);
 - e) La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
 - Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - Siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi;
 - Abbiano figli con certificazione dei Disturbi Specifici di Apprendimento di cui alla legge 8 ottobre 2010, n. 170 art. 6 Misure per i familiari;
2. L'Amministrazione Provinciale al fine di migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti dell'Ente ha promosso una sperimentazione in materia di orario di lavoro illustrata nella circolare "Introduzione, in via sperimentale, di diverse flessibilità in ingresso e di orario particolare".
La circolare "Orario ordinario dipendenti" pone fine al periodo sperimentale del "nuovo orario ordinario" introdotto con circolare del 19/10/2021 protocollo n. 179215/2021, e conferma tale orario come ordinario.

Art. 28
Orario multiperiodale

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16/11/2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a **n. 26 settimane**.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.

Art. 29
Servizio Mensa

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata da 30 minuti a un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
 - a. Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (a condizione che vengano svolte almeno sei ore di lavoro);
 - b. Area della vigilanza.
2. L'Amministrazione Provinciale al fine di migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti dell'Ente ha promosso una sperimentazione in materia di servizio mensa illustrata nella circolare "Criteri e modalità attivazione in via sperimentale buoni pasto".
3. Il budget messo a disposizione per tale sperimentazione ammonta a € 25.000 di fondi propri.

CAPO II

Disposizioni Finali

Art. 30

Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16/11/2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
 - b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, all'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
 - c) L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, ad esempio in materia di prevenzione e contrasto del fenomeno del mobbing, del fenomeno del bullismo e del fenomeno della violenza di genere, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
 - d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
 - e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
2. L'Amministrazione valorizza, anche attraverso apposite azioni positive sul piano informativo e formativo, l'importanza dell'Ufficio Sicurezza nella dialettica del sistema sicurezza dell'Ente, quale perno del flusso di lavoro dei Settori ogni qualvolta vengano in ciò implicate la Sicurezza e la Salute dei lavoratori.
3. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.
4. L'Amministrazione si impegna a fornire all'Ufficio Sicurezza i mezzi materiali e gli strumenti organizzativi necessari ad affrontare eventuali future emergenze di livello elevato, quale è

stata la pandemia da COVID-19, al fine di utilizzare il patrimonio esperienziale accumulato dall'ufficio nel corso di tale pandemia per costituire un efficace sistema di risposta interno capace di assicurare l'attività dell'Ente in tali frangenti.

Art. 31

Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno valutati dall'Organismo Paritetico per l'Innovazione.

Art. 32

Criteri per la definizione del piano welfare integrativo (art. 82 CCNL 16/11/2022)

1. Le parti concordano di individuare nel prossimo futuro somme da destinare a forme incisive di welfare integrativo, individuando le tipologie più favorevoli ai dipendenti.

Art. 33

Smart Working e Lavoro da Remoto

1. Le parti concordano sulla possibilità per tutti i dipendenti di svolgere il proprio lavoro anche in modalità smart working, secondo quanto previsto dal vigente Regolamento per la disciplina del lavoro agile (Smart Working).
2. Le parti si impegnano a disciplinare per il futuro anche il lavoro da remoto in quanto trattasi di modalità innovativa che permette di conciliare le esigenze dei lavoratori con le istanze di una maggiore digitalizzazione dei servizi offerti dalla Provincia in una realtà sempre più tecnologica.

Art. 34

Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido qualora non modificato o disdetto dalle parti.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto, si fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro relativo al Personale del comparto Funzioni Locali - Triennio 2019 – 2021, siglato in data 16 novembre 2022.

In data 28 dicembre 2023 le parti sottoscrivono il **Contratto Collettivo Integrativo (CCI) Normativo per il triennio 2023-2025 - Parte Economica anno 2023.**

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente Simona Zambelli - <i>firmato</i>	OO.SS. CGIL – FP Diego Sinis - <i>firmato</i>
Componente Fabio De Marco - <i>firmato</i>	OO.SS. CISL – FP Ivo Merlini - <i>firmato</i>
Componente Giovan Maria Mazzoli - <i>firmato</i>	OO.SS. UIL - FPL Andrea Riccò - <i>firmato</i>
	R.S.U. Aziendale Domenico Botta - <i>firmato</i>
	R.S.U. Aziendale Simona Cambarau - <i>firmato</i>
	R.S.U. Aziendale Eleonora Turati - <i>firmato</i>
	R.S.U. Aziendale Gianpiero Tomasi - <i>firmato</i>
	R.S.U. Aziendale Luigi Salvatore Massaria - <i>firmato</i>

Documento originale agli atti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA ALLEGATA AL CCI 2023-2025

In data 19 dicembre 2023 le parti firmatarie del CCI in oggetto concordano quanto segue per il 2024:

1. valutare proposte di progetti specifici per incremento del salario accessorio del personale del potenziamento dei Centri per l'impiego, fermo restando che il finanziamento deriva da fondi di Regione Lombardia;
2. valutare proposte di progetti specifici per il personale in convenzione dei CPI per incremento del salario accessorio tramite risorse da reperire extra fondo;
3. Si impegnano ad istituire un tavolo tecnico entro gennaio 2024 per la disamina normativa delle disposizioni proprie della polizia provinciale, tra cui disamina circolare interna del 6 maggio 2019, e per contrattazione istituti contrattuali in via generale;
4. Si impegnano ad analizzare il fondo ex decreto legislativo n. 285 del 1992 art.208 per liberare risorse dal fondo e utilizzare le risorse derivanti dalle violazioni del codice della strada per finanziare gli istituti del personale della Polizia Provinciale;
5. si impegnano a valutare il budget delle specifiche responsabilità e di funzione per particolari figure (es: addetto all'armeria);
6. Si impegnano a seguito della certificazione delle economie e apposito confronto ad aumentare le indennità delle condizioni di lavoro e del servizio esterno e a valutare un gettone di rientro nell'ambito dell'istituto della reperibilità.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente Simona Zambelli - <i>firmato</i>	OO.SS. CGIL – FP Diego Sinis - <i>firmato</i>
Componente Fabio De Marco - <i>firmato</i>	OO.SS. CISL – FP Ivo Merlini - <i>firmato</i>
Componente Giovan Maria Mazzoli - <i>firmato</i>	OO.SS. UIL - FPL Andrea Riccò - <i>firmato</i>
	R.S.U. Aziendale Domenico Botta - <i>firmato</i>
	R.S.U. Aziendale Simona Cambarau - <i>firmato</i>
	R.S.U. Aziendale Eleonora Turati - <i>firmato</i>
	R.S.U. Aziendale Gianpiero Tomasi - <i>firmato</i>
	R.S.U. Aziendale Luigi Salvatore Massaria - <i>firmato</i>

Documento originale agli atti.