



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2021 – 2023
PARTE ECONOMICA ANNO 2022

In data 23 dicembre 2022 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 del Settore Risorse Umane P [] A []

- la delegazione sindacale così composta:

R.S.U. Aziendale – Corsale Domenico P [] A []

R.S.U. Aziendale – Botta Domenico P [] A []

R.S.U. Aziendale – Cambarau Simona 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 Iemma Marisa 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.....	5
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
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. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018	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.....	19
Art. 17 Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge.....	20
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 POSIZIONI ORGANIZZATIVE	24
Art. 22 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	24

TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	26
CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro	26
Art. 23 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	26
Art. 24 Reperibilità.....	27
Art. 25 Turnazioni	27
Art. 26 Lavoro straordinario e Banca delle ore	27
Art. 27 Flessibilità dell'orario di lavoro	28
Art. 28 Orario multiperiodale	28
Art. 29 Mensa inizio e fine servizio	29
CAPO II Disposizioni Finali	29
Art. 30 Salute e sicurezza sul lavoro	29
Art. 31 Innovazioni tecnologiche	30
Art. 32 Criteri per la definizione del piano welfare integrativo (art. 72 CCNL 28/05/2020)	30
Art. 33 Clausola finale.....	30

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 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (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.
2. Il presente CCI recepirà, laddove necessario, le disposizioni del prossimo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021.

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 2023**.
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 2022, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione nn.1322/2022 e 2036/2022. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, mentre la destinazione per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a **€. 3.148.975,00** comprensivo del finanziamento per le Posizioni Organizzative e della quota per i dipendenti assunti dal dicembre 2021 a tutto il 2022 presso i Centri per l'Impiego ad integrazione dell'organico in forza del piano di potenziamento regionale, il valore è stato rapportato al periodo di servizio prestato dai singoli dipendenti.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state in parte stanziare con decreto Presidenziale n. 291 del 11/11/2022 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".
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. 69 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.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. 16 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. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
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 2022 le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

IPOTESI UTILIZZO RISORSE

(PERSONALE IN SERVIZIO NELL'ANNO 2022 ,INCLUSO PERSONALE FUNZIONI DELEGATE E CENTRI DELL'IMPIEGO)							
RIFERIMENTO CCNL	ISTITUTO CONTRATTUALE	FONDO 2020	PAGATO 2020	FONDO 2021	PAGATO 2021	FONDO 2022	
Art. 33 ccnl 22/01/2004	Indennità di comparto quota B	220.263	220.239	231.000	228.809	231.000	
Art. 17 c. 2 lett. b ccnl 01/04/1999 in essere	progressione economica	1.064.231	1.064.932	982.000	968.640	1.017.000	
NUOVE PREGRESSIONI ECONOMICHE				163.000	163.000	95.000	
	Totale indennità di cui:	337.261	319.064	336.900	305.003	329.300	
Art. 17 c. 3 lett. ccnl 01/04/1999	indennità coordinamento ex VIII livelli	4.261	4.261	3.900	3.874	1.800	
Art. 17 c. 2 lett. d ed e ccnl 01/04/1999	indennità turno	150.000	142.516	150.000	139.637	150.000	
	reperibilità	135.000	128.231	135.000	121.366	135.000	
art. 70/bis ccnl 21/05/2018	Indennità condizioni di Lavoro	20.500	18.954	20.500	15.382	15.000	
art. 56 quinquies indennità' servizi esterni Polizia prov.le		22.000	21.102	22.000	19.286	22.000	
ART. 56 QUINQUES indennità' FUNZIONE Polizia prov.le		5.500	4.000	5.500	5.458	10.000	
Art. 17 c.2 lett.a CCNL 01/04/1999	Produttività Ente:	973.118	999.585	959.985	1.018.173	957.675	
	Produttività organizzativa			700.000	674.490	700.000	
	Produttività individuale			259.985	259.985	257.675	
	RISPARMI Welfare e altre indennità				83.698		
	incentivo per progetto settore Ambiente			50.000	-		
art. 70 quinquies indennità specifiche responsabilità	specifiche responsabilità comma 1	45.000	36.053	45.000	42.768	45.000	
	messi notificatori comma 2 lett d)					1.400	
	totale fondo con risorse stabili e variabili	2.639.873	2.639.873	2.767.885	2.726.392	2.680.875	
POTENZIAMENTO CENTRI IMPIEGO					22.908,00	17.516,27	203.100,00
	DI CUI :		IND. COMPARTO	3.808,00	3.805,56	38.100,00	
			PRODUTTIVITA'	19.100,00	13.710,71	165.000,00	
	DI CUI :		organizzativa			110.000,00	
			individuale			55.000,00	
finanziamento P.O.					265.000,00	265.000,00	
totale fondo					3.055.793	3.148.975	

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. La quota stanziata per le progressioni economiche orizzontali viene destinata per l'anno 2022 alle seguenti categorie:
 - Categoria giuridica **B** (budget di €. **11.465,00**)
 - Categoria giuridica **C** (budget di €. **39.680,00**)
 - Categoria giuridica **D** (budget di €. **43.855,00**)
- c. 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

- d. 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.
- e. 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.
- f. Non sono ammessi altresì coloro che hanno un incarico dirigenziale art. 110 TUel.
- g. 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 2019 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 2022 è attuata con le medesime modalità già utilizzate per le progressioni orizzontali dell'anno 2021 e, in linea di indirizzo, condivisa con la Conferenza dei Dirigenti in occasione delle PEO 2021, 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.

Vista la proposta della RSU in merito alla lettera n dell'art. 8 del CCI sottoscritto il 17/12/2021 e precisamente " 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. Per gli apicali si applica una valutazione con riferimento temporale a partire dall'applicazione del CCNL 2016/2018 (data decorrenza 01/04/2018)".

- 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 i dipendenti posizionati in categorie economiche apicali viene riconosciuto un punteggio aggiuntivo per valorizzarne l'esperienza acquisita calcolato applicando la formula $\alpha * \beta$ dove α è il punteggio attribuito al fattore legato alla media della valutazione triennale e β il fattore anzianità attribuito a seconda dell'anno dell'ultima progressione effettuata, come esposto nelle tabelle sottostanti:

Fattore Valutazione		
da	a	α
69,00	68,00	15
67,99	67,00	10
66,99	66,00	8
65,99	65,00	5
64,99	63,50	2

Fattore anzianità	
Anno Progr.	β
2004	1
2006/2007	0,75

- 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.

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 **€. 700.000,00** 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 2022 ammontano ad **€. 257.675,00** 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:

Cat. A 1,00

Cat. B 1,10

Cat. C 1,20

Cat. D 1,30

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
 - Settore Lavoro, Formazione e Pubblica Istruzione
 - Settore della Innovazione e dei Servizi ai Comuni
 - Settore della Stazione Appaltante – C.U.C. di Area Vasta
 - Settore della Programmazione e dei Servizi Finanziari e Controllo di Gestione
 - Settore delle Risorse Umane
 - Settore della Cultura e delle Politiche Sociali
 - Settore della Pianificazione Territoriale
 - Settore della Sostenibilità Ambientale e Protezione Civile
 - Settore delle Strade e dei Trasporti
 - Settore dell'Edilizia Scolastica e Direzionale
 - Settore Sviluppo Industriale e Paesaggio
 - Settore del Turismo e Rete Bibliotecaria Bresciana
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 non verrà corrisposto il premio correlato alla performance organizzativa a tutto il personale, inclusi i titolari di posizione organizzativa, che percepisce i compensi per le attività collegate alle funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e art. 92 d.lgs. 163/2006 e sue successive modificazioni secondo la normativa di riferimento, al personale del Settore Avvocatura Provinciale a cui vengono corrisposti i compensi in base all'art. 67 comma 3 lett. c) la produttività e la retribuzione di risultato sono attribuite nel seguente modo:

- a. Nel caso in cui i suddetti compensi abbiano un valore inferiore a € 2.000,00 è corrisposta l'intera produttività 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 produttività 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 € 4.000,00 sia la produttività che la retribuzione di risultato sono decurtate del 50%;
- d. Nel caso in cui il valore sia compreso fra € 4.000,00 ed inferiore € 5.000,00 sia la produttività che la retribuzione di risultato sono decurtate del 75%;
- e. Nel caso i compensi percepiti abbiano un valore da € 5.000,00 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 2021**.
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 una 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; 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 continua e diretta 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 10,00 come segue:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno
A	Personale esposto a rischio non continuativo di cui al comma 6 ter		€. 1,36
A bis	Al personale del Settore delle Strade le cui condizioni di lavoro sono già riconosciute a rischio (Esecutore Tecnico Specializzato B1, Collaboratore Tecnico B3)		€. 2,50
B	Personale con funzioni di agente contabile	Con maneggio valori di almeno € 200,00 mensili di valori di cassa maneggiati	€. 1,55

13. L'indennità non è cumulabile con l'art. 37 comma 1 lett. b CCNL 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni.

14. 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'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali, approvati dal vigente regolamento:
 - a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente conferite, previa individuazione delle posizioni nell'organizzazione degli uffici con Decreto del Presidente, con determinazione dirigenziale sentita la Conferenza dei Dirigenti;
 - b) Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
 - d) L'importo complessivo a livello di ente, di € 45.000,00, destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Dirigente sentita la Conferenza dei Dirigenti, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di €. 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. 70-quinquies, comma 2, lett. d) del CCNL "Indennità messi notificatori" viene determinata su base annua in €. 350,00, e viene attribuita dal 01/01/2022 o dalla data di attribuzione delle funzioni a coloro che ricoprono la qualifica di messo notificatore, la spesa complessiva per l'anno 2022 ammonta ad €. 1.400,00.
3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato e vengono erogate mensilmente.
4. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo stanziato, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

CAPO IV

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 15

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - Incentivi funzioni tecniche (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

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice dei contratti pubblici", e successive modifiche ed integrazioni.
2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:
 - a) Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
 - b) Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
 - c) Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
 - d) Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.);
 - e) Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione;
 - f) Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
 - g) Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.
3. Il Dirigente competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.
4. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal Dirigente / Segretario Generale (in caso di assenza di Dirigente) in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.
5. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Dirigente competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.

6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate ai Dirigenti o a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice degli Appalti.
7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Dirigente. L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di accertamento negativo o parzialmente positivo, i soggetti responsabili non percepiscono le somme relative all'attività nella quale si è verificato il grave errore o grave ritardo. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice degli Appalti.
8. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

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 relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Dirigente del Settore delle Risorse Umane.
5. 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. 56-quater del CCNL 21.05.2018 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. 72 del CCNL 21/05/2018;
 - 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. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 22.000,00.
2. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018 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 €:

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. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;
 - 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;
 - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
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. Per le finalità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 10.000,00.
2. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali;
 - b) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
 - c) L'importo delle singole indennità varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 2.500,00. L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Comandante della Polizia Provinciale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate con Decreto del Presidente nell'importo complessivo di € 10.000,00;
3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5CCNL 21/05/2018;
 - 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. 56-*quinquies* CCNL 21/05/2018;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-*quinquies* CCNL 21/05/2018.
5. L'erogazione dell'indennità di funzione è erogata con i medesimi criteri di cui al Regolamento per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità - articolo 17 lettera f) CCNL 01 aprile 1999, approvato con decreto del Presidente n. 182 del 11.08.2017.

CAPO VI

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 22

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. A decorrere dal 31/12/2018 con validità dal 01/01/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) il fondo per l'indennità di risultato potrà essere alimentato da una quota delle sponsorizzazioni di cui all'art. 15 del Regolamento per la disciplina dei contratti di sponsorizzazione;
- c) il fondo di risultato come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera g), viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O (Regolamento); nell'ipotesi in cui la somma complessiva derivante dall'applicazione del Regolamento delle posizioni Organizzative (attualmente in vigore) sia superiore alla disponibilità del fondo destinato alla indennità di risultato l'importo massimo individuale sarà riproporzionato applicando la seguente formula:

$$R_i = R / S_p \times p.i.$$

Dove:

R_i= Retribuzione di risultato individuale massima erogabile

R= Fondo complessivo per la retribuzione di risultato

S_p = sommatoria indennità di posizione

p.i. = singola posizione

- d) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano della performance;
- e) al termine del periodo di riferimento il Dirigente provvederà alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa, sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- f) nel caso di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni /cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.) il risultato verrà opportunamente proporzionato;
- g) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico;
- h) La retribuzione di risultato individuale massima erogabile non può superare il 30% dell'indennità di posizione attribuita, decurtata, qualora questa sia fissata nell'importo massimo, a seguito della verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi del PEG da parte del Nucleo di valutazione;

- i) La retribuzione di risultato da distribuire viene determinata riproporzionando le percentuali correlate alle fasce di merito alla retribuzione individuale massima erogabile con la seguente formula:

$$Re = \% \times Ri/30$$

Dove Re= retribuzione fascia

2. Si stabilisce altresì che non verrà corrisposto il premio di risultato ai titolari di posizione organizzativa che percepisce i compensi per le attività collegate alle funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e art. 92 d.lgs. 163/2006 e sue successive modificazioni secondo la normativa di riferimento, al personale del Settore Avvocatura Provinciale a cui vengono corrisposti i compensi in base all'art. 67 comma 3 lett. c) la retribuzione di risultato sono attribuite nel seguente modo:
- a. Nel caso in cui i suddetti compensi abbiano un valore inferiore a € 2.000,00 è corrisposta l'intera produttività 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 produttività 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 € 4.000,00 sia la produttività che la retribuzione di risultato sono decurtate del 50%;
 - d. Nel caso in cui il valore sia compreso fra € 4.000,00 ed inferiore € 5.000,00 sia la produttività che la retribuzione di risultato sono decurtate del 75%;
 - e. Nel caso i compensi percepiti abbiano un valore da € 5.000,00 o superiore non è corrisposto alcunché.

Il risparmio derivante incrementa il finanziamento P.O. e viene redistribuito nel limite della lettera i).

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, 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.

Art. 26

Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione agli art. 38 e 38-*bis*, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del CCNL 21.05.2018, 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. 38-*bis* del CCNL 14/09/2000, 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. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018, 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 311/2004;
 - Dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.
 - c) Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 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 **280** nel rispetto, comunque, del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

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 del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio. Eventuale flessibilità positiva maturata può eccezionalmente essere recuperata nel mese successivo entro un limite massimo di 18 ore;
 - 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.

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. 25 del CCNL 21/05/2018, 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

Mensa inizio e fine servizio

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 si individuano in tutti i lavoratori che svolgono il servizio su turni le figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, da collocarsi all'inizio o alla fine di ciascun turno.

CAPO II

Disposizioni Finali

Art. 30

Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, 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 videoterminali.
 - 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**, 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. 72 CCNL 28/05/2020)

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

Art. 33

Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido qualora non modificato o disdettato dalle parti.

In data le parti sottoscrivono il **Contratto parte economica anno 2022**– Contratto Collettivo Integrativo normativo per il triennio 2021– 2023.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente Simona Zambelli firmato	OO.SS. CGIL – FP Diego Sinis firmato OO.SS. CISL – FP Ivo Merlino firmato OO.SS. UIL - FPL Marisa Iemma firmato R.S.U. Aziendale Domenico Corsale firmato R.S.U. Aziendale Luigi Salvatore Massaria firmato R.S.U. Aziendale Gianpietro Tomasi firmato R.S.U. Aziendale Simona Cambarau firmato

Documento originale agli atti.