



## **PROVINCIA DI PARMA**

### **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI PARMA PER L'ANNO 2017**

In data 29 novembre 2017, presso la sede della Provincia di Parma, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la Delegazione di parte pubblica, nelle persone:
  - o del Presidente dott.ssa Alfieri Rita;
  - o del Dirigente dott. Gabriele Annoni
  
- le seguenti OO.SS.:
  - o CGIL FP - rappresentata dalla sig.ra Calandra Checco Rosalba;
  - o CISL FP – rappresentata dal Sig. Casetti Matteo;
  - o UIL FPL – Rappresentata dal Sig. Gian Maria Pighi;
  - o ~~CSA – Rappresentata dalla sig.ra Dall'Aglio Nadia;~~
  
- le seguenti Rappresentanze Sindacali Unitarie della Provincia di Parma nelle persone di:
  - o Ferrari Serena
  - o ~~Gatti Aidano~~
  - o Molinari Claudio
  - o ~~Perdicaro Giuseppe~~
  - o Pinardi Mauro
  - o Squarcia Giovanni
  - o Vicini Stefania

Le parti, dopo discussione dell'argomento:

Sottoscrivono

Non sottoscrivono

la seguente ipotesi d'accordo circa il contratto decentrato integrativo 2017 :

**Art. 1**  
**Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDI 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 di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  - D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5,6, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis, 3 ter, 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 3, 9, 16, 19, 20, 23, 25 e 31;
  - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, da ultimo modificato con Decreto Presidenziale n. 29 del 17 febbraio 2017;
  - Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante della Provincia di Parma approvato con Decreto del Presidente n° 146 del 25 settembre 2017;
  - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009
  - art.23, 2° comma , DLGS 75/2017

**Art. 2**  
**Ambito di applicazione, durata, decorrenza.**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, come modificato dall'art.4 del CCNL del 22/1/2004, si applica , per l'anno 2017, a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato da altri Enti, fatti salvi diversi accordi con le Amministrazioni interessate.
2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1° gennaio 2017, salvo diverse indicazioni in ogni specifico istituto espressamente contenute, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

**Art. 3**  
**Quantificazione delle risorse**

1. Annualmente la Provincia definisce con le modalità previste dal CCNL l'ammontare delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. La Provincia si rende sempre disponibile al confronto per illustrare le modalità e i criteri seguiti per la costituzione del fondo con particolare riferimento alle risorse variabili e alle implementazioni previste e consentite dal CCNL di tempo in tempo vigente.
3. I criteri di destinazione delle risorse sono oggetto di contrattazione.
4. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del Servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio di carattere stabile.
5. Per l'anno 2017 l'Ente, non avendo rispettato il patto di stabilità interno nell'anno 2015, è tenuto, ai sensi dell'art.23, 2° comma, terzo periodo, del D.Lgs. 75/2017, a non superare l'ammontare complessivo delle risorse decentrate relative al 2015.
6. Per l'anno 2017 il fondo delle risorse decentrate per il personale di comparto è stato costituito con determina dirigenziale n° 878 del 29 settembre 2017 (allegato A) e confermato con nota n° 31910 del 27 novembre 2017 ( Allegato A Bis)

**Art. 4**  
**Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite con apposito accordo secondo le seguenti modalità:
  - a. Il sistema di valutazione del personale è basato sui seguenti principi: selettività del sistema premiante e dei premi incentivanti; valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; divieto di distribuire incentivi a pioggia e premi in assenza di verifiche e controllo sui sistemi di misurazione e valutazione;
  - b. la quota di risorse che residua dopo il finanziamento dei seguenti istituti contrattuali:  
Indennità varie- Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)-Indennità di comparto -Posizioni Organizzative -è destinata al finanziamento dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dall'Ente, le parti convengono altresì che alla ripartizione e destinazione delle risorse si applichino i seguenti principi fondamentali:
  - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, ed effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, evitando l'eccessivo appiattimento retributivo;
  - b. le risorse - attraverso il sistema di valutazione adottato dall'Ente- sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
  - c. la premialità è da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un 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, da intendersi come risultato aggiuntivo misurabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
  - d. la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:

- i. raggiungimento degli obiettivi assegnati sia individuali che di unità organizzativa;
  - ii. contributo al raggiungimento della performance di ente.
  - iii. Comportamenti lavorativi.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale. I premi saranno erogati in misura proporzionale alla effettiva presenza in servizio.

#### **Articolo 5**

#### **Risorse destinate all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale**

Per l'anno 2017 la quota di risorse di cui al presente articolo, non diversamente destinata ai sensi dei successivi articoli, è distribuita secondo la metodologia adottata dal Presidente con decreto n° 146 del 25 settembre 2017.

Tale incentivo verrà attribuito se saranno maturati nell'anno almeno 60 giorni di effettivo servizio (giorni lavorati).

In casi particolari di presenza in servizio o titolarità di incarichi per periodi inferiori ai 60 giorni, verrà applicata la seguente disciplina:

**verrà attribuita teoricamente la retribuzione di risultato / salario accessorio se:**

- il dipendente ha lavorato meno di 60 giorni come lavoratore con Posizione Organizzativa ma il rapporto di lavoro è continuato senza incarico di Posizione organizzativa o con incarico di Posizione organizzativa di natura diversa;
- il dipendente ha lavorato meno di 60 giorni come lavoratore di comparto ma il rapporto di lavoro è continuato con incarico di Posizione Organizzativa.

**Non verrà attribuita teoricamente la retribuzione di risultato / salario accessorio se:**

- il dipendente ha lavorato meno di 60 giorni effettivi e il rapporto di lavoro è stato sospeso oppure oggetto di comando, di distacco o di mobilità verso altro Ente ovvero il dipendente è cessato;
- il dipendente ha lavorato meno di 60 giorni effettivi e il rapporto di lavoro è continuato in regime di malattia, o di assenza per usufruzione della L.104 o altri casi, previsti dalla legge, di assenza dal lavoro con diritto alla conservazione del posto, purchè nel testo normativo non sia espressamente previsto il mantenimento del salario accessorio nonostante l'assenza.

Le modalità di calcolo dei 60 giorni minimi di servizio sopradescritte hanno valore anche interpretativo di quanto indicato nella metodologia di valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato e nella metodologia di valutazione del personale di comparto ai fini dell'erogazione della produttività.

#### **Art. 6**

#### **Progressioni economiche orizzontali**

Per l'anno 2017 verranno destinate risorse a nuove progressioni orizzontali per € 50.000 secondo la metodologia di attribuzione delle future progressioni economiche orizzontali, allegata al presente atto sotto la lettera B), sottoscritta dalle parti in data 23/12/2016 e oggetto di integrazioni interpretative e di adeguamento al DLGS 75/2017 con il presente atto.

Per l'anno 2017, le risorse verranno ripartite tra le categorie di personale nel seguente modo:

<b>Categorie A+B</b>	€ 9.000
<b>Categoria C</b>	€ 16.000
<b>Categoria D</b>	€ 25.000
<b>Tot.</b>	€ 50.000

La selezione verrà indetta posteriormente all'avvenuta sottoscrizione del contratto decentrato e il conseguimento delle PEO verrà datato al momento di approvazione delle graduatorie definitive.

**Art. 7  
Posizioni Organizzative e Alte Professionalità**

L'assegnazione di incarichi di Posizioni Organizzative e di Alte professionalità avviene, nei limiti di quanto previsto dal piano di fabbisogno di personale/area delle posizioni organizzative secondo la metodologia approvata con determine dirigenziali n. 306 del 16 marzo 2016 e n. 333 del 24 marzo 2016. Per l'anno 2017 l'assetto dell'area delle posizioni organizzative è stato stabilito con Decreti Presidenziali n. 56 del 6 aprile 2017 e n. 59 del 26 aprile 2017.

**Art. 8  
Principi generali in tema di indennità**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese; la corresponsione delle indennità avviene per i periodi di presenza in servizio ed in particolare trova applicazione la decurtazione di cui all' art. 71 comma 1 del D.L. n. 112/2008 convertito nella L. n. 133/2008 ( per assenza per malattia); esse sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza dei Dirigenti di assegnazione.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa, che deve essere chiaramente indicata dal Dirigente all'atto della individuazione.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente.

**Art. 9  
Indennità per particolari responsabilità  
(art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999)**

Per l'anno 2017, le indennità per particolari responsabilità saranno riconosciute e attribuite per un importo massimo di € 72.700,00 secondo la metodologia sottoscritta dalle parti in data 23/12/2016 (Allegato C)

**Art. 10**  
**Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano situazioni di continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, risultanti dal Documento di valutazione dei rischi, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL.
2. L'indennità fissata dal CCNL spetta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, intesa come effettiva presenza in servizio.
3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati (fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti -tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 8- e, conseguentemente, l'effettiva identificazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente):
  - 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; in ogni casistica, a condizione che si rilevi un elevato grado di insalubrità, di tossicità/nocività o, comunque, di notevole rischio di pregiudizio per la salute;
  - b) attività che, per la notevole gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
4. L'erogazione dell'indennità avviene di norma, entro il mese successivo, decorrente dalla data di ricezione, del provvedimento di liquidazione, debitamente vistato ed autorizzato dal competente responsabile del Servizio, a contratto decentrato stipulato.

**Art. 11**  
**Indennità di maneggio valori**

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio annuale dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; 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 comporta maneggio di valori. Tale indennità viene corrisposta alle persone individuate dal dirigente come Agenti Contabili, che siano effettivamente adibite al maneggio di valori di cassa. Per il personale che maneggia valori solamente in poche giornate all'anno, l'erogazione è limitata alle giornate di effettivo maneggio come da relazione ricognitiva del dirigente competente. In questo caso le fasce di riferimento annuali verranno rapportate a giorni.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si conferma la seguente graduazione dell'indennità:
  - a) per maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad un anno non inferiore ad €. 258.228,45 compete un'indennità giornaliera massima di €. 1,55
  - b) per maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad un anno non inferiore ad €. 129.114,22 compete un'indennità giornaliera massima di €. 1,03
  - c) per maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad un anno non inferiore ad €. 51.645,09 compete un'indennità giornaliera massima di €. 0,52 risultante da delibera di Giunta provinciale n.730 del 18/7/2002.
4. L'erogazione dei compensi per l'indennità di maneggio valori avviene di norma, entro il mese successivo, decorrente dalla data di ricezione del

provvedimento di liquidazione, debitamente vistato ed autorizzato dal competente responsabile del Servizio, a contratto decentrato stipulato.

#### **Art. 12**

#### **Indennità per attività svolta in condizioni particolarmente disagiate**

1. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che è esposto a situazioni critiche connesse all'espletamento di funzioni disagiate. In tale fattispecie si riconosce rientrare:
  - il personale appartenente ai profili della Polizia Provinciale in servizio, chiamato a far fronte a numerose richieste di pronto intervento sul territorio provinciale, a seguito delle quali deve continuamente cambiare l'attività rispetto alla programmazione, in quanto operante con organico ridotto. La Legge Regionale 24/2003 e la relativa Delibera Regionale 1179/04 prevedono infatti che a fronte dei parametri ivi previsti il personale di vigilanza dovrebbe ammontare da n.31 a 36 unità. In tale casistica si riconoscono gli operatori di Polizia Provinciale, presenti in organico nel numero di 11 all'1.1.2017 in particolare il numero degli operatori di polizia che potenzialmente potrebbero percepire l'indennità, che spetta fino alla categoria C, sono 9 all'1.1.2017.
2. L'indennità è subordinata allo svolgimento effettivo delle prestazioni e pertanto è corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle mansioni corrispondenti.
3. L'indennità per gli appartenenti ai profili della Polizia Provinciale viene determinata nella misura di euro 29,00 mensili, pari ad €. 0,96 giornalieri.
4. L'indennità di cui al presente capo non è cumulabile con l'indennità di rischio.
5. I compensi per indennità di disagio verranno erogati ,di norma, entro il mese successivo, decorrente dalla ricezione di appositi atti di liquidazione predisposti dal competente responsabile del Servizio, a contratto decentrato stipulato.

#### **Art. 13**

#### **Liquidazione dello straordinario e della reperibilità**

1. I compensi per il lavoro straordinario vengono erogati, di norma, entro il mese successivo, decorrenti dalla data di ricezione del provvedimento di liquidazione del competente responsabile del Servizio, successivamente alla budgettizzazione delle risorse tra i dirigenti dell'Ente, nei limiti di quanto previsto dall'art.14 del CCNL 1/4/1999.
2. L'indennità di reperibilità, da corrispondere con le modalità e negli importi previsti dall'articolo 23 del CCNL - 14/09/2000, è riconosciuta al personale addetto ai servizi di reperibilità formalmente istituiti, con decreto Presidenziale n. 120 del 2 agosto 2017 ( allegato D)
3. Il riconoscimento dell'indennità di reperibilità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Dirigente competente, che segnala al Servizio personale i nominativi del personale che svolge le prestazioni del presente articolo e che risulta, come tale, ricadente nelle prestazioni suindicate. Il Dirigente competente dovrà provvedere, all'inizio dell'anno, a trasmettere al Servizio Personale l'elenco del personale e i relativi turni di reperibilità. Tale prospetto dovrà essere ulteriormente allegato nell'atto di liquidazione dei compensi. L'erogazione dei compensi per la reperibilità avviene, di norma, entro il mese successivo, decorrente dalla data di ricezione del provvedimento di liquidazione del competente responsabile del Servizio, a contratto decentrato stipulato.
4. A ogni dirigente dei suddetti servizi è assegnato un budget nei limiti del quale dovrà operare, salvo trasferimento di risorse da parte di altri dirigenti che prevedano di non utilizzarle.
5. Il personale interessato, durante il turno di reperibilità, dovrà porsi sempre nelle condizioni di ricevere le chiamate di servizio, allo scopo di essere sempre rintracciabile.
6. Il dipendente in reperibilità, in caso di chiamata, deve adoperarsi al fine di risolvere il problema, attivandosi e recandosi sul posto entro 30 minuti

dalla chiamata.

7. In caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38 c. 7 del CCNL 14/9/2000 con equivalente recupero orario. Per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di reperibilità.

**Art. 14**  
**Indennità di Turno**  
**(art. 22 CCNL 14/9/2000)**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 del CCNL 14.9.2000 il quale prevede che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano in relazione all'articolazione adottata nell'Ente.
2. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore lavorative.
3. Al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono disciplinati dall'art. 22 del CCNL 14.9.2000.
4. L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio di turno.
5. I profili beneficiari di tale indennità appartengono ai dipendenti con profilo, nei suoi vari gradi, di Polizia Provinciale.
6. Il Responsabile competente dovrà provvedere preventivamente, almeno con cadenza mensile, a trasmettere al Servizio Personale l'elenco del personale e i relativi turni. Tale prospetto dovrà essere ulteriormente allegato all'atto di liquidazione dei compensi.
7. L'erogazione dei compensi per l'indennità di turno avviene, di norma, entro il mese successivo, decorrente dalla data di ricezione del provvedimento di liquidazione del responsabile del Servizio, a contratto decentrato stipulato.

**Art. 15**

**Sistema di perequazione degli incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale in aggiunta ai premi di produttività**

1. Il personale di comparto che, nell'anno in corso, a titolo di incentivo per funzioni tecniche percepirà una somma pari o superiore a 3.000 €, non parteciperà alle quote spettanti a titolo di ripartizione della produttività, mentre i dipendenti che nel corrente anno percepiranno una somma inferiore ad 3.000 € a titolo di incentivo per funzioni tecniche, avranno diritto alla corresponsione di una quota di produttività decurtata proporzionalmente, fino all'erogazione massima della cifra indicata, pari a 3.000 €.

2. Le p.o. che, nell'anno in corso, a titolo di incentivo per le funzioni tecniche percepiranno una somma pari o superiore a 3.000 €, percepiranno la retribuzione di risultato in misura minima ( 10% della retribuzione di posizione)

**STRALCIATO**

**Art. 16**

**Incentivo ex art. 113 D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii**

Alla corresponsione degli incentivi previsti dal D.Lgs 50/2016 e ss.mm.ii. l'Amministrazione provvederà secondo i criteri stabiliti dal Regolamento approvato con decreto del Presidente n. .... del ....., con particolare riferimento all'art.13 del Regolamento medesimo. Le parti stabiliscono di destinare all'incentivazione delle attività tecniche, per l'anno 2017, la somma di € 20.000.

### **Art. 17**

Compensi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati per consulenze e servizi aggiuntivi  
(art. 15, comma 1, lett.d, CCNL 1/4/1999, art. 43, comma 3, L. 449/1997)

1. Le somme spettanti alla Provincia a seguito della fornitura di consulenze e servizi, certificate dal Servizio finanziario, dedotti tutti i costi, comprese le spese di personale, potranno finanziare, in relazione agli indirizzi stabiliti dal Presidente, i fondi di incentivazione del personale dirigente e non dirigente con i criteri e con le procedure stabilite dai contratti collettivi di lavoro, e con le medesime modalità e limiti previsti dall'art. 43, comma 3, della legge 27/12/1997, n. 449. Le risorse destinate all'incentivazione sono determinate in sede di costituzione dei Fondi del personale e della dirigenza sulla base degli indirizzi dettati dal Presidente, ed integrano i Fondi per la parte che residua dopo avere detratto le quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente.
2. Le parti concordano, qualora non in contrasto con successivi diversi indirizzi del Presidente, che le somme destinate all'incentivazione siano ripartite tra i Fondi del personale e della dirigenza, e, quindi, assegnati al personale con i seguenti criteri:
  - a) la quota che integra il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999 sarà destinata agli Uffici di appartenenza dei dipendenti che hanno partecipato alla specifica consulenza o servizio in aggiunta ai budget di cui all'art.5; all'interno dell'Ufficio la risorsa disponibile a tale titolo sarà ripartita tra i dipendenti in base al grado di apporto di ciascuno, dichiarato dal Dirigente;
  - b) la quota che integra il Fondo di retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza di cui all'art. 26 del CCNL 23/12/1999 sarà destinata al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti che hanno partecipato alla specifica consulenza o servizio.
3. Qualora tra i partecipanti al progetto vi siano dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di alta professionalità, tale compenso aggiuntivo spetterà fino a concorrenza dell'importo massimo di retribuzione di risultato previsto dal CCNL vigente, nel 25% della retribuzione di posizione.
4. L'erogazione degli incentivi è effettuata a conclusione del processo valutativo annuale, contestualmente al pagamento dei compensi per premialità individuale di cui all'art.5.

### **Art. 18**

#### **Personale distaccato o comandato**

Gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del "personale comandato" (la cui nozione implica l'utilizzo di un lavoratore nell'interesse dell'ente ricevente) presso altri enti è totalmente a carico degli enti che utilizzano il lavoratore.

Gli oneri possono essere sostenuti direttamente o periodicamente rimborsati all'ente titolare del rapporto, secondo gli accordi di collaborazione intervenuti tra gli enti interessati. Per gli istituti tipici del salario accessorio, trova applicazione la disciplina vigente nell'ente utilizzatore.

In caso di comando parziale verso altro Ente il personale incaricato di posizione organizzativa, la relativa retribuzione di posizione e risultato verranno riproporzionate in ragione del regime orario mantenuto presso la Provincia.

### **Art. 19**

#### **Norme finali e di rinvio**

Sotto la lettera E) viene allegato il prospetto di UTILIZZO del FONDO ANNO 2017 sulla base dei criteri risultanti dalle norme precedenti.

Il presente CCDI entra in vigore il giorno successivo alla sua stipula.

Per quanto non previsto nel presente CCDI inerente materie di valore contrattuale si fa riferimento ai CCNL in vigore.

--

<b>La delegazione di parte pubblica</b>	<b>La delegazione di parte sindacale</b>
IL PRESIDENTE	FP CGIL
IL COMPONENTE	FPS CISL
	UIL FPL
	CSA
	RSU