



**PROVINCIA
DI PARMA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA
PROVINCIA DI PARMA PER IL TRIENNIO 2018 – 2020**

df

ve

ch

Z

afel

A

me

fu

df *df* *Ch*

Presso la sede della Provincia di Parma

- 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 Parma - Rappresentata dal Sig. Ambra Biagio;

- le seguenti Rappresentanze Sindacali Unitarie della Provincia di Parma nelle persone di:

Me

Ra

ff

Si

- o Bertolotti Paolo
- o Ferrari Serena
- o Molinari Claudio
- o Pellegrini Giuseppina
- o Pinardi Mauro
- o Schianchi Paolo
- o Squarcia Giovanni
- o Vicini Stefania

hanno sottoscritto l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il Personale non dirigente della Provincia di Parma per il triennio 2018 - 2020:

Me

Ra

ff

Si

Me

Ra

ff

Si

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
Art. 1	5
Quadro normativo e contrattuale	5
Art. 2	5
Ambito di applicazione, durata, decorrenza, revisione, disciplina transitoria	5
Art. 3	6
Verifiche dell'attuazione del contratto.....	6
Art. 4	6
Relazioni sindacali.....	6
Art. 5	7
Informazione.....	7
Art.6	8
Confronto.....	8
Art. 7	8
Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica	8
Art. 8	9
Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.....	9
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	9
CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'	9
Art. 9	9
Quantificazione delle risorse	9
CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE.....	10
Art. 10	10
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	10
CAPO III – RISORSE DESTINATE, PER GLI ANNI 2018-2020, ALL'EROGAZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	11
Art. 11	11
Risorse destinate all'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale.....	11
CAPO IV INDENNITA'	13
Art.12	13
Indennità di turno, indennità di reperibilità, e compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000	13
Art.13	13
Indennità condizioni di lavoro- art.70 bis CCNL 21/5/2018.....	13
ART.14.....	15
Indennità di servizio esterno - art.56 quinquies CCNL 21/5/2018	15
ART.15.....	16
Indennità di funzione.....	16
CAPO V – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.....	17
Art. 16	17
Criteri generali - art.7 comma 4, lettera C e art.16 del CCNL 21/5/2018	17
CAPO VI - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A SPECIFICHE RESPONSABILITA'	18
Art. 17	18
Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1/4/1999 e art.70 quinquies del CCNL 21/5/2018)	18
CAPO VII - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	21
Art. 18	21

Mh

Rn

A

MC

S

L

EL

CR

CH

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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)	21
Art. 19	21
Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa" (art. 16, commi 4-6, D.L. 6/7/2011 n. 98, conv.L. 111/2011)	21
ART.20	22
Sistema di perequazione degli incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale in aggiunta ai premi correlati alla performance	22
TITOLO III – ALTRE MATERIE PREVISTE DALL'ART.7 DEL CCNL 21/05/2018	22
Art. 21	22
Altre materie previste dall'art.7 del CCNL 21/05/2018	22
ART.22	22
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	22
ART.23	23
Fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita	23
ART.24	26
Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi	26
ART.25	26
Disposizione finale	26

Me

AN

AV

2

ee

sh

th

ch

ff

an

ff

an

ff

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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", e ss.mm.ii.;
- 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", e ss.mm.ii.;
- D.Lgs. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" ;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con decreto del Presidente n. 70 del 7 marzo 2016, e da ultimo modificato con Decreto Presidenziale n. 53 del 22 marzo 2018;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante della Provincia di Parma;
- CCNL del 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, per le parti non disapplicate, e 21/5/2018 (comparto Funzioni locali);
- Art.23, comma 2 del DLGS 75/2017 e gli altri vincoli di finanza pubblica di tempo in tempo vigenti.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, revisione, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, e dell'art.7 del CCNL 21/5/2018, 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, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.

2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, 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.
3. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, e, 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.
4. Le parti convengono sulla temporanea ultrattività, per l'anno 2018, nelle more della ridefinizione della disciplina contrattuale collettiva decentrata integrativa in attuazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle funzioni locali relativo al triennio 2016-2018, di tutti gli istituti previsti nel CCDI sottoscritto il 29/11/2017, ad eccezione degli istituti che hanno esaurito i loro effetti, in conformità alla legislazione vigente in materia, nel rispetto dei vincoli di bilancio e al fine di assicurare il mantenimento per l'anno in corso degli attuali livelli retributivi connessi alle prestazioni individuali e collettive del personale, tenuto conto dei limiti ai trattamenti economici accessori del personale previsti dalla normativa vigente in materia (art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017) e delle risorse stabili del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività disponibili alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2018, ai sensi del predetto nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che, con cadenza almeno 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 pubblica.

Art. 4

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - i. partecipazione
 - ii. contrattazione integrativa;

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - a. informazione
 - b. confronto
 - c. organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

6. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate. MC

Art. 5

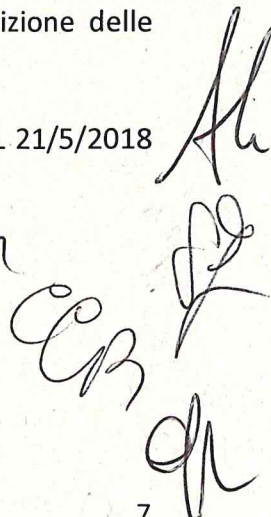
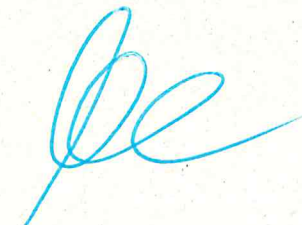
Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. R

2. L'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. S

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alla RSU e ai rappresentanti territoriali delle OOSS di categoria firmatarie del relativo CCNL, di esprimere valutazioni approfondite e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare. S

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 5 e 7 del CCNL 21/5/2018 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa. A



Art.6

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si istaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al precedente art.5 comma 3, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. Il confronto può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O.;
 - e) i criteri per la graduazione delle P.O., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs.vo n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
 - i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 7

Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulti oggettivamente non chiara, le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Art. 8

Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) La RSU
 - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dall'organo competente secondo l'ordinamento dell'Ente.
4. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle previste all'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018.
5. Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 9

Quantificazione delle risorse

1. 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 dall'art.67 del CCNL 21/5/2018. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente in materia di

personale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

L'integrazione delle risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 3, lettere h) ed i), avviene quando ne ricorrano le condizioni, tra le quali, la previa definizione nei documenti di programmazione dell'Ente.

2. Fino a diversa data, in applicazione di eventuali successive norme, la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art.23, comma 2, del DLGS 75/2017, e tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 10

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 67 del CCNL 21/5/2018, sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:
 - a) Premi correlati alla performance organizzativa
 - b) Premi correlati alla performance individuale
 - c) Compensi per indennità
- alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei criteri da ogni singola tipologia previsti: condizioni di lavoro, tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni, assunzione della titolarità di posizioni di specifiche responsabilità, ecc.
 - d) Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21/5/2018;
 - e) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter del CCNL 21/5/2018
 - f) Progressioni Economiche Orizzontali (PEO).
 - g) Indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.

h) Circa le Posizioni Organizzative, l'alimentazione di detto istituto deriva da un apposito Fondo, costituito dalle risorse destinate nel 2017 a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative e/o di alta professionalità costituite dal competente organo dell'amministrazione, in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita, e secondo le effettive esigenze di utilizzo dell'istituto motivatamente declinate dagli organi dirigenziali. Nel periodo di vigenza del CCDI sono soggetti a contrattazione eventuali incrementi di detto specifico Fondo, ove implicanti, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 del CCNL 21/5/2018.

Nella determinazione dei criteri di pesatura delle posizioni organizzative si dovrà considerare la complessità organizzativa e gestionale della struttura assegnata, con riferimento alla rilevanza strategica della posizione ricoperta. Un peso consistente dovrà essere infine attribuito alla delega di funzioni dirigenziali, da disciplinare nell'ambito del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con particolare attenzione alla possibilità di firma di provvedimenti dirigenziali a rilevanza esterna.

La quota di retribuzione di risultato attribuibile ad ogni posizione organizzativa non dovrà eccedere il 30% della retribuzione di posizione stessa e dovrà essere predeterminata di anno in anno in sede di assegnazione degli obiettivi.

L'adeguata attenzione alla retribuzione di risultato e la conseguente quantificazione è finalizzata a rendere gli incaricati di posizione organizzativa maggiormente orientati al raggiungimento degli obiettivi della amministrazione rendendoli pienamente consapevoli e motivati alla copertura del loro ruolo professionale e strategico.

2. La quota di risorse che residua dopo il finanziamento degli altri istituti contrattuali, di cui al comma 1, è destinata al finanziamento delle voci di cui alle lettere a) e b) del comma medesimo.

CAPO III – RISORSE DESTINATE, PER GLI ANNI 2018-2020, ALL'EROGAZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Art. 11

Risorse destinate all'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale

1. Per gli anni 2018-2020 la quota di risorse del Fondo destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, non diversamente destinata ai sensi del successivo Capo VI, è destinata, sulla base di indirizzi forniti dall'organo di governo, come segue:
 - a) quota parte per il finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) quota parte per il finanziamento dei premi correlati alla performance individuale, da attribuire al personale assegnato a servizi/funzioni/attività che l'amministrazione ritiene di rilevanza strategica per il conseguimento degli obiettivi di mandato e che sono individuabili sulla base degli ordinari strumenti di programmazione. Detta quota è ripartita tra i Servizi,

in applicazione dei criteri approvati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance;

c) quota parte per la differenziazione del premio individuale.

2. La contrattazione integrativa destina ai seguenti trattamenti economici:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;

f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater,

la parte prevalente delle risorse variabili, con esclusione di quelle derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge. In particolare, almeno il 30% delle risorse variabili va destinato alla performance individuale.

3. **Ai fini della PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** rileva la capacità dell'Ente (intera amministrazione e/o strutture organizzative) di soddisfare le esigenze dei cittadini attraverso un'efficiente allocazione delle risorse. Si tratta di una prestazione "alta", che riassume lo stato di salute dell'Ente, la sua reattività alle mutevoli esigenze della comunità e del contesto di riferimento.

Il sistema di misurazione dell'Ente prevederà indicatori scegliendoli tra i seguenti:

- quantità;
- qualità: articolata in accessibilità, qualità tecnica, e tempestività;
- efficienza: articolata in tecnica e/o economica
- soddisfazione dell'utenza: interna o esterna.

La performance organizzativa potrà essere relativa a:

- performance organizzativa di Ente;
- performance organizzativa di struttura;
- performance organizzativa di gruppo;
- contributo individuale alle diverse performance organizzative (ovvero la capacità del singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza).

4. **Ai fini della PERFORMANCE INDIVIDUALE** rileva il grado di raggiungimento di:

- obiettivi di struttura: ovvero quelli inerenti l'attività ordinaria riferiti alla struttura di appartenenza;
- obiettivi individuali: ovvero quelli legati ad indicatori di risultato inerenti l'attività propria della struttura di appartenenza ed all'apporto peculiare del valutato in termini qualitativi;

e/o

- comportamenti ritenuti determinanti ed opportuni per lo svolgimento dei compiti legati allo specifico ruolo ricoperto e caratteristiche: trattasi della componente valutativa che attiene al "come" viene resa la prestazione lavorativa.

Il sistema di misurazione dell'Ente prevederà indicatori funzionali a evidenziare il grado di raggiungimento dell'obiettivo ricondotto al target/risultato atteso.

5. **Ai fini della DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE**, una quota del 5% della somma destinata a premi correlati alla performance individuale sarà attribuita a detta maggiorazione del premio.

La maggiorazione del premio non potrà essere inferiore al 30% del valore medio dei premi attribuiti. La quota dei beneficiari viene individuata nel 15% del personale che presenta, nella valutazione annuale, i valori più alti. A parità di punteggio avrà la priorità il dipendente che ha ricevuto una valutazione più alta in un determinato indicatore comportamentale, da individuare nel Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante della Provincia di Parma.

6. L'applicazione del comma 5 del presente articolo verrà effettuata a decorrere dal 2019.

CAPO IV INDENNITA'

Art.12

Indennità di turno, indennità di reperibilità, e compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000

Restano ferme le norme dei CCNL vigenti in materia, e non oggetto di disapplicazione, nonché quanto previsto dagli artt.13 e 14 del CCDI sottoscritto il 29/11/2017, cui si rinvia, finché non vengano organizzati diversamente i servizi di cui trattasi.

Art.13

Indennità condizioni di lavoro- art.70 bis CCNL 21/5/2018

La misura dell'indennità tiene conto di due criteri distintivi, così enucleati:

- 1) effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
- 2) caratteristiche dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna in base ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.

L'incidenza delle causali viene così misurata:

Sistema di pesatura ponderale sviluppato su scala decimale (1 – 10)

- a) RISCHIO - fino a 5 (scala sviluppata su 0,5 decimali)
- b) DISAGIO - fino a 3 (scala sviluppata su 0,5 decimali)
- c) MANEGGIO VALORI – fino a 2 (scala sviluppata su 0,5 decimali)

per un totale di 10 punti decimali

La graduazione del punteggio viene poi ancorata alla sussistenza delle condizioni di esposizione secondo un minimale parametro distintivo, ad esempio:

I. RISCHIO: - elevato = 5 - medio = 3 - minimo = 2

II. DISAGIO: - elevato = 3 - medio = 2 - minimo = 1

III. MANEGGIO VALORI: :

- elevato = 2 (maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad un anno non inferiore ad €. 258.228,45)

- medio = 1 (maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad un anno non inferiore ad €. 129.114,22)

- minimo = 0,5 (maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad un anno non inferiore ad €. 51.645,09)

Caratteristiche dell'esposizione (in ambiente esterno)

La graduazione viene operata in termini di coefficienti di correzione da applicare al sistema di ponderazione di cui sopra, nell'ottica di ponderare, al meglio, la sussistenza dei presupposti applicativi e la loro effettiva incidenza espositiva in relazione alle prestazioni rese dalla posizione interessata, come segue:

- 1) Esposizione costante - coeff. 0,4
- 2) Esposizione ricorrente - coeff. 0,3
- 3) Esposizione alternata - coeff. 0,2
- 4) Esposizione episodica - coeff. 0,1

Il valore dell'indennità, pertanto, sarà definito sulla base del calcolo ponderale dei due parametri di cui sopra applicato alla singola posizione esaminata e direttamente riferito alla forbice economica indicata dal Ccnl (€ 1 - € 10).

Il documento di valutazione dei rischi dell'ente prevede come interessati al rischio medio i seguenti lavoratori: i dipendenti operativi del servizio viabilità e patrimonio, cui viene riconosciuta l'indennità di cui al presente articolo, a seguito della seguente pesatura:

Posizione con rischio medio riconosciuto dal DVR = 3

Esposizione costante con relativo coeff. = 0,4

Il valore indennitario, pertanto, risulta così determinato:

$3 \times 0,4 = 1,2$ per ciascuna giornata di effettiva attività resa in ambienti esterni,

per un totale mensile di circa € 31,2 lordi mensili (1,2 per circa 26 gg. medi per 10,5 mesi)

Il riconoscimento dell'indennità condizioni di lavoro avviene previa apposita dichiarazione motivata del Dirigente del Servizio, il quale segnala i nominativi del personale che accede all'indennità.

Gli stessi Dirigenti sono tenuti a riscontrare con cadenza periodica, almeno annuale, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità. Qualora intervengano mutamenti di mansioni per cui vengano meno le condizioni di erogazione della presente indennità, il Dirigente dovrà tempestivamente comunicare tale mutamento all'ufficio organizzazione e all'ufficio personale.

Il riconoscimento dell' indennità per il maneggio valori avviene previa apposita dichiarazione motivata del Dirigente del Servizio, il quale segnala i nominativi del personale che accede all'indennità.

L'indennità è subordinata allo svolgimento effettivo delle prestazioni e pertanto è corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle mansioni corrispondenti.

Le parti convengono che non esistono i presupposti per l'erogazione dell'indennità condizioni di lavoro per remunerare particolari situazioni di disagio, essendo prevista nel CCNL 21/5/2018, per il personale di vigilanza che ne era destinatario in virtù del precedente CCDI, una specifica indennità (art.56 quinquies del predetto CCNL), disciplinata dal successivo art.10.

L'indennità di cui al presente articolo verrà corrisposta agli aventi diritto a decorrere dal 1/1/2019, fatto salvo, per il 2018, quanto previsto dal precedente art.2, comma 4°.

ART.14

Indennità di servizio esterno - art.56 quinquies CCNL 21/5/2018

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera.

L'indennità è subordinata allo svolgimento effettivo delle prestazioni e pertanto è corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle mansioni corrispondenti. L'indennità e' commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni, pertanto la medesima non è cumulabile con l'indennità di condizioni di lavoro.

L'importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00- Euro 10,00. Vengono individuati i seguenti coefficienti collegati all'esposizione, con una maggiorazione costante di 0,25 tra un livello e quello superiore:

- 1) Esposizione continua - coeff. 1,25
- 2) Esposizione ricorrente - coeff. 1
- 3) Esposizione alternata - coeff. 0,75
- 4) Esposizione episodica - coeff. 0,5

Il valore dell'indennità, pertanto, sarà definito sulla base di un indice dato dal calcolo ponderale della percentuale del tempo di lavoro impiegato nelle varie attività con esposizione esterna, che dà luogo alla seguente tabella.

Sono state rilevate la suddivisione dei tempi di lavoro e la frequenza di esposizione al lavoro esterno del personale di vigilanza nel seguente modo:

Servizio esterno	Tempo lavoro	Tipo esposizione	Coefficiente esposizione	Indice
Polizia ambientale ed ittico-venatoria	80%	continua	1,25	1,00
Soccorso in caso di calamità, ecc.	5%	episodica	0,5	0,03
Controllo della mobilità e sicurezza stradale	5%	alternata	0,75	0,04
Funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza	2%	episodica	0,5	0,01
Polizia giudiziaria	5%	continua	1,25	0,06
Totale				1,14

L'indennità per gli appartenenti ai profili della Polizia Provinciale pertanto risulta determinato nella misura di € 1,14 / giorno.

Il riconoscimento dell' indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Dirigente del Servizio, il quale segnala i nominativi del personale che accede all'indennità.

Essendo l'indennità da corrispondersi per i giorni di effettivo svolgimento del servizio esterno, si avrà un totale mensile di circa € 29,64 euro lordi mensili (1,14 per circa 26 gg. medi per 10,5 mesi)."

Lo stesso Dirigente è tenuto a riscontrare con cadenza periodica, almeno annuale, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità. Qualora intervengano mutamenti di mansioni per cui vengano meno le condizioni di erogazione della presente indennità, il Dirigente dovrà tempestivamente comunicare tale mutamento all'ufficio organizzazione e all'ufficio personale.

L'indennità di cui al presente articolo verrà corrisposta agli aventi diritto a decorrere dal 1/1/2019, fatto salvo, per il 2018, quanto previsto dal precedente art.2, comma 4°.

ART.15

Indennità di funzione

Circa l'indennità di funzione, di cui all'art.56 sexies del CCNL 21/5/2018, le parti convengono che non vi siano i presupposti per la sua applicazione, data la facoltatività dell'istituto e il limite dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017".

CAPO V – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 16

Criteri generali - art.7 comma 4, lettera C e art.16 del CCNL 21/5/2018

L'istituto della progressione economica orizzontale (PEO) si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art.5 del CCNL 31/3/1999, dall'art. 23 del D.Lgs.150/2009 e ss.mm.ii., e dall'art.16 del CCNL 21/5/2018.

1. I Dirigenti, in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti dall'art.16 del CCNL 21/5/2018, recepiti e completati dall'Ente nel proprio "Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante", cui si fa integrale rinvio.
2. Le progressioni economiche all'interno della categoria devono trovare il loro finanziamento nella parte stabile del fondo per le risorse decentrate. Il percorso e' da svilupparsi nell'arco del triennio di valenza normativa del CCDI.
3. Il riconoscimento delle progressioni economiche deve avvenire in maniera selettiva, teso a premiare il merito, ad una quota limitata di beneficiari e comunque in una quota tale che, a regime (fine 2020), il fondo PEO non incida più del 45%-45,50% del totale delle Risorse Stabili.
4. L'Amministrazione destinerà all'applicazione di tale istituto € 25.000 per l'anno 2018, e intende continuare l'applicazione dell'istituto anche negli anni 2019, con la destinazione di € 20.000 e nel 2020, con la destinazione di € 20.000.
5. Per il 2018 la somma destinata a tale scopo verrà ripartita in tal modo tra le categorie:

A+B 15%
C 15%
D 70%

relative ai dipendenti in servizio al momento di sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo. Per gli anni successivi, la ripartizione delle somme destinate a tale istituto tra le categorie verrà definita nel decentrato annuale, anche tenendo conto dei percorsi di progressione già effettuati.

6. La regolamentazione dell'istituto per il biennio 2019-2020 verrà approvato dall'Amministrazione una volta terminato il confronto con le OO.SS.

Per le progressioni dell'anno 2018 verrà applicata la metodologia allegata al CCDI 2017, fatte salve le seguenti modifiche in tema di accesso alla procedura e di efficacia della medesima:

- accesso: verranno ammessi a progressioni i dipendenti in servizio al momento di sottoscrizione del contratto decentrato integrativo che le prevede, che abbiano 24 mesi di anzianità di servizio nell'Ente e nella posizione economica di appartenenza (art.16, comma 6, CCNL 21/5/2018), senza considerare eventuali periodi prestati a tempo determinato o con contratto di formazione lavoro.
- efficacia: dal momento di sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo.

CAPO VI - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Art. 17

Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1/4/1999 e art.70 quinquies del CCNL 21/5/2018)

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, di procedimenti o attività o relazioni complessi, o di coordinamento di numerose unità lavorative o gruppi trasversali, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate; coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al Ccnl 31 marzo 1999), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale. Non si ritiene, pertanto, sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui si tratta.

I profili di disciplina rimessi alla contrattazione decentrata integrativa sono così individuati:

- A. le fattispecie di responsabilità cui collegare l'attribuzione dell'istituto economico accessorio;
- B. i criteri di riconoscimento ed attribuzione dello stesso;
- C. i valori di erogazione, fino ad un massimo di € 3.000;
- D. le procedure per l'individuazione e corresponsione dell'indennità.

a) La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra i servizi dell'ente è effettuata per il 90% sulla base del personale assegnato ai servizi tra di loro così accorpati:

- servizi assegnati ai Dirigenti Amministrativi
- servizi assegnati ai Dirigenti di servizi in prevalenza tecnici;

b) il residuo 10% sarà destinato, dalla Conferenza dei Dirigenti, a situazioni di piccoli fabbisogni di risorse qualora il fabbisogno risultante dalle pesature effettuate dai singoli Dirigenti non coincidesse perfettamente con il budget ad ognuno assegnato.

c) Le fattispecie di responsabilità cui ricollegare l'attribuzione del beneficio sono le seguenti:

- 1-Responsabilità di partecipazione, quale componente o segretario, a commissioni di gara o di concorso;

- 2-Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- 3-Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati di particolare complessità affidati dal Dirigente;
- 4-Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
- 5-Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, ecc.);
- 6-Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a conferenze di servizi o a gruppi di lavoro con altri Enti, ecc.);
- 7-Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- 8-Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- 9-Responsabilità di frequente attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili o equivalenti;
- 10-Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- 11-Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- 12-Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del Dirigente;
- 13-Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
- 14-Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale, in materie di rilevante complessità o ad elevata potenzialità di contenzioso (personale, contabilità, urbanistica, appalti, espropri, ecc.);
- 15-Responsabilità di gestione di attività tra di loro largamente eterogenee;
- 16- Responsabilità di supporto agli organi istituzionali di vertice;
- 17- Responsabilità di attività rilevante sul funzionamento interno;
- 18- Responsabilità di attività rilevante sull'impatto esterno;
- 19- Responsabilità di servizi in convenzione con Comuni (Provincia "casa dei Comuni");
- 20- Responsabilità di supporto all'organizzazione nell'introduzione di innovazioni tecnologiche o nell'attuazione di complessi interventi di efficientamento.

d) Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità: l'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 300,00 euro annui lordi e del valore massimo di 3.000,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

- Presenza, nella posizione funzionale, da 2 a 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopraindicate: da 300 € a 1.000 €;
- Presenza, nella posizione funzionale, da 6 a 10 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: da 1001 € a 2.000 €;
- Presenza, nella posizione funzionale, di oltre 10 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: da 2.001 € a 3.000 €.

Il Dirigente, nella pesatura, dovrà valutare le responsabilità attribuite anche in base alla significatività della loro ricorrenza e/o in base alla complessità delle responsabilità attribuite, dandone una sintetica motivazione.

e) Procedura per la corresponsione del compenso indennitario: l'attribuzione teorica dell'indennità decorre dalla data della pesatura dell'incarico di particolare responsabilità, mentre l'erogazione del valore indennitario è effettuata mensilmente, sulla base di un giudizio del Dirigente che dovrà tenere il seguente comportamento:

1) entro la data di elaborazione degli stipendi, se valuta che vi è stata effettiva assunzione delle particolari responsabilità e che le funzioni e compiti sono stati effettivamente esercitati, nulla comunicherà all'ufficio personale-paghe, che inserirà l'indennità relativa al mese precedente nella busta paga.

2) entro la data di elaborazione degli stipendi, se valuta che rispetto al mese precedente sono venute meno le condizioni soggettive o oggettive per l'erogazione dell'indennità di specifiche responsabilità (ad esempio il fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità), comunicherà all'ufficio paghe il provvedimento di sospensione o revoca dell'attribuzione dell'indennità di particolari responsabilità relativamente al dipendente interessato.

f) Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non verrà corrisposta al personale in comando parziale presso altri Enti.

g) L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.

h) La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal Dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per gli adempimenti di competenza, all'Ufficio personale-paghe; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di sospensione o revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

i) Eventuali residui generatisi a consuntivo affluiscono al fondo di finanziamento del salario accessorio relativo all'anno successivo, ai sensi dell'articolo 17, comma 5, del Ccnl 1° aprile 1999 e dell'art.68, comma 1, del CCNL 21/5/2018.

l) In caso di personale con Responsabilità di supporto agli organi istituzionali di vertice, la valutazione della posizione verrà effettuata direttamente dagli organi medesimi.

m) La tendenza all'utilizzo dell'istituto deve decrescere nell'arco del triennio.

La presente metodologia di attribuzione delle indennità di specifiche responsabilità si applicherà contestualmente all'applicazione della nuova metodologia di attribuzione e di graduazione delle Posizioni Organizzative.

CAPO VII - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18

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)

Restano ferme le norme dei CCNL vigenti in materia, e non oggetto di disapplicazione, nonché quanto previsto dal Decreto del Presidente n.15 del 2/2/2018, cui si rinvia, fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o di norme di legge che dettino norme incompatibili con il citato Decreto presidenziale.

Art. 19

Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa" (art. 16, commi 4-6, D.L. 6/7/2011 n. 98, conv.L. 111/2011)

1. Per l'informazione prevista ex art. 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, l'amministrazione provinciale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.
2. Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo 50% delle economie aggiuntive totali realizzate, ex art. 16, comma 5, D.L. n. 98/11), le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, è destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (budget aggiuntivo per lo specifico gruppo lavoro) e per il 50% a incrementare la performance individuale tramite integrazione del budget di tutti i Servizi di cui all'art. 11, comma 4°.
3. La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare, a titolo indicativo, i seguenti criteri:
 - partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività;
 - la ripartizione tra il personale è operata dal Dirigente secondo i seguenti criteri:
 - a) qualità dell'apporto personale e professionale correlato all'inquadramento;
 - b) qualità dell'apporto al gruppo di lavoro nelle varie fasi dell'attività.
4. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal competente organo di controllo.
5. L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi di cui all'art 11, comma 4° .
6. Il premio per la partecipazione a piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.

ART.20

Sistema di perequazione degli incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale in aggiunta ai premi correlati alla performance

1. In relazione all'ammontare dell'incentivo da corrispondere annualmente al singolo dipendente, si procede ad una progressiva riduzione del compenso relativo alla performance organizzativa, come di seguito indicato:

a) importo incentivo fino a € 2.500,00: nessuna riduzione;

b) importo incentivo oltre € 2.500,00 e fino a € 6.000,00: riduzione del compenso di performance organizzativa secondo la seguente espressione:

$$p = 100 \times (K - 2.500) / 3.500$$

dove

p = percentuale di riduzione

K = importo incentivo al netto degli oneri riflessi

c) importo incentivo oltre € 6.000,00: nessun compenso per performance organizzativa.

2. La stessa modalità di riduzione di cui al comma 1 viene applicata sul 50% dell'indennità di risultato per i titolari di posizioni organizzative.

3. Quando verranno approvati i nuovi criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, come previsto dal comma 4 del CCNL 21/5/2018, potrà essere ridefinita la disciplina del sistema di perequazione relativo ai titolari di posizione organizzativa interessati all'erogazione dell'incentivo per funzioni tecniche.

TITOLO III – ALTRE MATERIE PREVISTE DALL'ART.7 DEL CCNL 21/05/2018

Art. 21

Altre materie previste dall'art.7 del CCNL 21/05/2018

Le parti convengono di rinviare la disciplina dei punti i),K), l), m), n), o), q), r),s), z),del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018, al momento in cui l'organizzazione dei servizi e dei rapporti di lavoro ne richieda la necessità.

ART.22

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. A valle della riunione periodica, prevista dall'art. 35 del D.Lgs.vo 81/2008 e ss.mm.ii., in apposito incontro con il dirigente di ragioneria verrà trattato il tema della copertura finanziaria del piano di intervento definito dalla riunione periodica.
2. L'Amministrazione provvede, tramite il datore di lavoro, il responsabile della sicurezza e il medico competente ad organizzare, di concerto con il RLS, le attività formative in materia di sicurezza, salute e dei rischi per tutto il personale, prevedendo, inoltre, la formazione sistematica dei lavoratori neo assunti tramite apposito incontro con il Responsabile per la sicurezza e il Responsabile dei lavoratori per la sicurezza. La formazione è considerata orario di

lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione. L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

3. Ogni qualvolta vengono attuate riorganizzazioni delle attività a rischio, viene richiesto il parere del RLS.

ART.23

Fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita

Le parti convengono di stabilire fasce temporali entro le quali siano consentite al dipendente l'inizio e il termine della prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di lavoro prestabilito, significando che ad ogni anticipazione o posticipazione in entrata deve corrispondere, di norma, una anticipazione o posticipazione in uscita della medesima entità temporale, al fine di garantire il rispetto dell'orario giornaliero predeterminato.

Le fasce orarie vengono così stabilite per le seguenti tipologie di lavoratori:

La flessibilità ordinaria del **personale che opera su cinque giorni lavorativi** (ad esclusione del personale in part-time), è attiva secondo i tempi e le modalità seguenti:

- tutti i giorni lavorativi: dalle 7:30 alle 8.30 e dalle 13:30 alle 14:30;
- il lunedì e il giovedì pomeriggio: dalle 14:00 alle 15:00 (fermo restando lo stacco di almeno mezz'ora tra l'uscita del mattino e l'ingresso pomeridiano) e dalle 17:00 alle 18:00;

Al di fuori delle fasce di flessibilità sopra indicate non è consentito né posticipare l'ingresso né anticipare l'uscita.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità oraria deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

Il recupero potrà avvenire nell'ambito delle fasce di flessibilità sopra indicate oppure il mercoledì pomeriggio, d'intesa con il Dirigente di riferimento.

La mancata prestazione lavorativa non recuperata nei termini sopra indicati, sarà oggetto di trattenuta sullo stipendio previa segnalazione al competente Ufficio, da parte del Dirigente di riferimento.

Per quanto riguarda la flessibilità oraria del **personale operante sulle strade (Servizio Viabilità)** è confermato il principio della flessibilità oraria di un'ora:

- Flessibilità in ingresso fra le 7,00 e le 8,00 e in uscita fra le 13,00 e le 14,00.

La flessibilità in uscita fra le 13,00 e le 14,00 è autorizzata esclusivamente a copertura della mancata prestazione lavorativa, cumulata nel periodo di flessibilità in entrata ed a condizione che sia operativa una squadra composta da almeno 2 unità lavorative, sotto il controllo e la validazione dell'assistente del Centro Operativo.

Allo scopo di garantire l'operatività del servizio, non sono pertanto ammesse flessibilità in uscita a discrezione del singolo dipendente.

Al di fuori delle fasce di flessibilità sopra indicate non è consentito né posticipare l'ingresso né anticipare l'uscita.

Gli ingressi in servizio posticipati o le uscite anticipate, da effettuarsi in via del tutto eccezionale, devono essere previamente autorizzate dal Dirigente di pertinenza.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità oraria deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso.

Il recupero potrà avvenire nell'ambito delle fasce di flessibilità sopra indicate oppure il mercoledì pomeriggio, d'intesa con il Dirigente di riferimento.

La mancata prestazione lavorativa non recuperata nei termini sopra indicati, sarà oggetto di trattenuta sullo stipendio previa segnalazione al competente Ufficio, da parte del Dirigente di riferimento.

Flessibilità oraria per il personale appartenente al Corpo di Polizia Provinciale

Per il personale del Corpo di Polizia Provinciale, per ciascun turno è consentita una flessibilità in entrata e di conseguenza in uscita di 5 minuti.

Flessibilità oraria per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Il dipendente titolare di un rapporto di lavoro a tempo orizzontale, potrà beneficiare di una flessibilità di 30 minuti in ingresso e di 30 minuti in uscita, sia in occasione della prestazione antimeridiana, che pomeridiana.

Tale flessibilità si estende ovviamente al personale con contratto di lavoro part-time di tipo misto, (orizzontale in alcune parti di dell'anno, del mese o della settimana e verticale nelle restanti parti), limitatamente ai periodi di riduzione oraria riconducibile al part-time orizzontale.

La flessibilità di 30 minuti in ingresso e in uscita decorre rispettivamente dall'inizio e dalla fine dell'orario, fissati nel contratto individuale di lavoro di ogni dipendente a tempo parziale.

Al di fuori delle fasce di flessibilità sopra indicate non è consentito né posticipare l'ingresso, né anticipare l'uscita.

Non saranno conteggiate le eventuali prestazioni lavorative rese prima dell'inizio dell'orario di lavoro concordato.

Le mancate prestazioni lavorative derivanti dall'utilizzo della flessibilità, com'è già per gli altri dipendenti, dovranno essere oggetto di recupero nell'ambito del mese di maturazione stesso.

Le modalità di recupero dovranno essere concordate con il Responsabile di riferimento. In caso di mancato recupero entro tale termine, si provvederà, come per i restanti dipendenti, alla

trattenuta dell'importo corrispondente alla mancata prestazione lavorativa, dietro segnalazione in tal senso da parte del Responsabile a cui fa capo il dipendente interessato.

Flessibilità oraria maggiorata

Ai fini di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, viene riconosciuto ai dipendenti che si trovino in una delle seguenti condizioni il diritto alla flessibilità oraria maggiorata:

- dipendenti genitori di figli fino al compimento del quattordicesimo anno di età. Il diritto alla flessibilità viene riconosciuto solo nei casi in cui l'altro genitore lavori a tempo pieno; nel caso, quindi, egli non presti attività lavorativa perché disoccupato o in congedo parentale oppure svolga un lavoro a part-time la/il dipendente non avrà diritto ad usufruire di questo orario flessibile;
- dipendenti genitori di figli con handicap in situazione di gravità riconosciuta ai sensi della Legge 104/1992 o di figli affetti da gravi patologie attestate da medici specialisti dell'Asl, in ambedue i casi indipendentemente dall'età del figlio;
- dipendenti affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda USL territorialmente competente;
- dipendenti con grave patologia che richieda terapia salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio emodialisi, chemioterapia, trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, che siano sottoposti a particolari terapie riabilitative e/o particolari cure, debitamente certificate dalla competente ASL o struttura convenzionata.
- dipendenti con genitori o figli affetti da grave patologia che richieda terapia salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio emodialisi, chemioterapia, trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, che si devono sottoporre a particolari terapie riabilitative e/o a particolari cure, debitamente certificate dalla competente ASL o struttura convenzionata;
- dipendenti che assistono persone con handicap in situazione di gravità riconosciuta ai sensi della L. 104/92, purché sussista con l'interessato una delle relazioni di parentela/affinità prevista dalla stessa L. 104/92 (coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, a condizione che la persona con disabilità grave non sia ricoverata a tempo pieno).

Pertanto, secondo il principio della flessibilità maggiorata, per il personale che opera su 5 giorni settimanali (ivi compreso il personale in part-time) la medesima viene fissata nel seguente modo:

= tutti i giorni lavorativi: dalle 7:30 alle 9.00 e dalle 12:00 alle 14:30*15:00

= il lunedì e il giovedì pomeriggio: dalle 14:00 alle 15:00 e dalle 16:00 alle 18:00 (fermo restando lo stacco di almeno 30 minuti tra l'uscita del mattino e l'ingresso pomeridiano);

Le ore a debito dovranno essere recuperate entro la fine del mese in cui si sono determinate, nell'ambito delle fasce orarie sopra indicate, oppure il mercoledì pomeriggio d'intesa con il Responsabile.

* POSTILLA ! LEGGASI 15 ANZICHÈ 14,30

ART.24

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Le parti convengono l'istituzione di un tavolo di monitoraggio costituito dal Segretario generale, dalla RSU e almeno un referente per ogni Servizio, che si riunisca almeno 1 volta all'anno, su convocazione del Segretario generale, e comunque su richiesta delle parti.

ART.25

Disposizione finale

Per tutto quanto non espressamente previsto e disciplinato dal presente Contratto Decentrato Integrativo, si rinvia integralmente alle vigenti disposizioni contenute nel C.C.N.L.21/05/2018 ed alle disposizioni legislative in materia.

La delegazione di parte pubblica	La delegazione di parte sindacale
IL PRESIDENTE <i>Alfer</i> 13/12/2018	FP CGIL 14/12/2018 <i>Rosella Colade Chies</i>
IL COMPONENTE 13 12 18 <i>Ammon Gabriele</i>	FPS CISL 14/12/2018 <i>Alcasett</i>
	UIL FPL PARMA <i>[Signature]</i> 18/12/2018
	RSU <i>Bob Speed</i> 13/12/2018 <i>Moh Ali</i> 13/12/2018 <i>Stefania Vicari</i> 14/12/2018 <i>[Signature]</i> 14/12/2018 <i>[Signature]</i> 14/12/2018 <i>[Signature]</i> 14/12/2018 <i>[Signature]</i> 14/12/2018 <i>[Signature]</i> 17/12/2018