



## PROVINCIA DI PARMA

### ACCORDO DEL 12 OTTOBRE 2023

*RELAZIONE ILLUSTRATIVA relativa all'Accordo sul Contratto Collettivo Integrativo relativo al triennio 2023-2025, ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL 16/11/2022*

articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e ss.mm.ii.

*Circolare del 19 luglio 2012 n. 25*

#### Modulo 1 – Scheda 1.1

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto della modifica al contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b><u>12 ottobre 2023</u></b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio 2023-2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b><u>Parte Pubblica</u></b> costituita con decreto del Presidente n° 314 del 21/12/2022:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Segretario Generale (Presidente) dott. Luigi Terrizzi</li><li>• Dirigente del Servizio Affari Generali Stazione Unica Appaltante Anticorruzione e Trasparenza – Provveditorato Economato (Vice Presidente) dott. Ugo Giudice</li><li>• Dirigente del Servizio Finanziario e Gestione del Personale Partecipate sistemi Informativi Pari Opportunità, dott. Iuri Menozzi (componente)</li></ul> <p><b><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• CGIL FP</li><li>• CISL FP</li><li>• UIL FPL</li><li>• CSA</li></ul> <p><b>Firmatarie della pre-intesa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• CGIL FP</li><li>• CISL FP</li><li>• UIL FPL</li><li>• CSA</li></ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Il contratto si applica a tutti i lavoratori di comparto, in rapporto di impiego con l'Amministrazione, sia a tempo indeterminato che determinato, laddove ne ricorrano le condizioni, ad esclusione del personale dirigenziale
<b>Materie trattate dall'ipotesi d'accordo</b>	Regolamentazione, a livello di Ente, degli istituti giuridici ed economici previsti dal CCNL vigente

	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	<p>Certificazione del Collegio dei Revisori, Verbale n. 83 del 29/08/2023 acquisito al Protocollo dell'Ente n. 24705/2023</p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 57 del <u>D.Lgs.165/2001</u> (come modificato dall'art.21, comma 1, della legge 4 novembre 2010 n.183), è stato ricostituito con Determina dirigenziale n° 572 del 24/05/2022 per il quadriennio 22 maggio 2022 – 21 maggio 2026, ed integrato con la Determina dirigenziale n°274 del 9/03/2023.</p> <p>Con Decreto del Presidente n. 10 del 23/01/2023 è stato approvato il P.E.G. 2023 – 2025. Con Decreto Presidenziale n° 23 del 03/02/2023, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 che assorbe il Piano della Performance e il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</p> <p><u>Il Piano della Performance è stato pubblicato</u> ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 10 c. 8 lettera b) del Dlgs 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>Con decreto del Presidente n° 88 del 22/05/2023 è stata approvata la Relazione al Piano della Performance 2022 validata dal Nucleo di valutazione in data 19 maggio 2023 prot. n° 13722.</p> <p>L'obbligo di pubblicazione di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n° 33/2012, come modificato, semplificato e revisionato dal D. Lgs. N° 97/2016, è stato assolto.</p>

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

A seguito della sottoscrizione del CCNL in data 16/11/2022, la Provincia di Parma, nel mese di marzo 2023 (21 marzo 2023), avviava la sessione negoziale per la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo relativo al triennio 2023-2025 e, con atto separato, per la definizione dell'accordo sulla destinazione e utilizzo del fondo per l'annualità 2023, costituito, in via provvisoria con determina n°421 del 05/04/2023 ed aggiornato con determinazione dirigenziale n. 1069 del 01/08/2023.

La trattativa è stata avviata sulla base degli indirizzi forniti dal Presidente della Provincia con Decreto del Presidente n°123 del 13/07/2023, così declinati:

1. condurre il processo negoziale decentrato, nell'ambito dei limiti di quanto consentito dalle vigenti leggi, disposizioni contrattuali e indicazioni A.R.A.N., assicurando il pieno rispetto delle prerogative delle Parti trattanti;
2. assicurare, comunque, nell'applicazione delle risorse aggiuntive, il rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, D.Lgs. n° 75/2017, così come rideterminato in applicazione del D.M. 11/1/2022;
3. garantire coerenza tra le modalità di utilizzo del fondo e l'assetto organizzativo dell'Ente;
4. il C.C.I. 2023-2025 dovrà normare, a livello integrativo, tutti gli istituti introdotti dal C.C.N.L. 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022 nel senso di:
  - a) definirne gli ambiti di applicazione, i principi, le finalità e il monitoraggio sull'applicazione del contratto integrativo medesimo, al fine di garantirne l'effettiva rispondenza alla normativa vigente;
  - b) integrare, ove opportuno, la regolamentazione del sistema di relazioni sindacali;
  - c) individuare i principi sulla base dei quali destinare e utilizzare i fondi annuali delle risorse decentrate;
  - d) assicurare:
    - l'effettiva incentivazione, riconoscimento e premiazione del merito, nell'ambito degli strumenti contrattuali previsti;
    - l'adeguato indennizzo delle condizioni di lavoro di particolare disagio o rischio, disciplinandone le fattispecie, in funzione delle specifiche esigenze e in coerenza con il modello organizzativo dell'Ente;
    - il riconoscimento e la valorizzazione dell'esercizio di ruoli che comportano espletamento di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 2019-2021 – nei limiti anche economici ivi introdotti - e implicanti, in ogni caso, l'effettiva assunzione di livelli di responsabilità differenziati ed aggiuntivi rispetto alle ordinarie mansioni corrispondenti all'area ed al profilo di inquadramento professionale, definendone ambiti, pesature e modalità di attribuzione con atto formale;
    - prevedere la possibilità di attivare, in fase di prima applicazione e comunque non oltre il 31.12.2025, forme selettive per la progressione tra le aree, utilizzando, compatibilmente con i vincoli del bilancio di previsione, le risorse messe a disposizione dal CCNL;
    - al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di appartenenza, disciplinare, nei limiti definiti dal CCNL 2019-2021, i percorsi di progressione economica, da effettuarsi su base selettiva e meritocratica, nell'ambito delle risorse rese disponibili a tal fine e mediante un percorso pluriennale;
    - attivare, mediante utilizzo delle risorse disponibili, eventuali misure di welfare per i dipendenti del comparto, nell'ambito delle finalità di cui all'art. 82 CCNL 2019-2021;

Pertanto, l'accordo CCI sottoscritto in data 12 ottobre 2023 prevede:

#### 1) **TITOLO I -Principi e disposizioni generali**

**art. 1: Ambito di applicazione:** *individuazione dei destinatari;*

**art. 2 Principi e finalità:** *assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli standard erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito;*

**art. 3 Decorrenza e durata:** *efficacia delle disposizioni dalla data di sottoscrizione del CCI, fino al 31/12/2025, salvo disdetta e nell'osservanza del principio di ultrattività del contratto fino alla stipulazione del successivo;*

#### 2) **TITOLO II – Le relazioni sindacali**

**Art. 4: Obiettivi e strumenti:** *richiamo all'osservanza del sistema delle relazioni sindacali declinato dal CCNL nella necessità di pervenire ad un sistema di relazioni stabili, improntate alla partecipazione*

*consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, al reciproco riconoscimento dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa e al confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette e cercano di raggiungere l'accordo sulle materie trattate;*

**Art. 5 Monitoraggio sull'applicazione del contratto e interpretazione:**

- *monitorare l'impatto complessivo del contratto con un incontro almeno annuale allo scopo di valutare i riflessi dello stesso sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità, nonché le esigenze di dinamico e costante adattamento della stessa alle determinazioni organizzative e operative dell'Ente;*
- *nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo 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 15 giorni dalla richiesta;*
- *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.*

**3) TITOLO III - Risorse per la contrattazione collettiva integrativa**

**Art. 6 - Fondo delle risorse integrative:** *L'Ente stanZIA le risorse per la costituzione del fondo: parte stabile e parte variabile; possibilità di integrare tali risorse, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di C.C.N.L., e successive modifiche e integrazioni nel rispetto dell'esigenza di sostenere adeguati investimenti in tema di cura e conservazione degli standard erogativi, di miglioramento della produttività, di premio e incentivazione del personale e di valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili.*

**Art. 7 - Destinazione e utilizzo del fondo:**

*In sede di contrattazione collettiva integrativa, la parte pubblica informa la delegazione di parte sindacale sulle politiche di finanziamento della quota di risorse integrative, nonché sulle ulteriori ed eventuali quote di finanziamento di cui agli articoli 8 e 9.*

*In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse integrative di cui sopra e all'imprescindibile fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della distribuzione e dell'utilizzo delle risorse definiti in sede integrativa, con conseguente continuità erogativa dei trattamenti economici in atto correlati all'ordinarietà delle funzioni e dei servizi.*

*Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa, la sola quota di risorse integrative ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati o previsti dal C.C.N.L.*

*Costituiscono oggetto di verifica annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse integrative disponibili, anche ai fini dei premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede integrativa.*

**Art. 8 - Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione**

*Ai sensi di legge e nei limiti da questa stabiliti, le risorse integrative di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale dei costi.*

*I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota-parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantirne l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse integrative disponibili, nell'ambito del confronto e della negoziazione annuale di cui al comma 1 del precedente articolo 7.*

#### **Art. 9- Risorse previste da specifiche disposizioni di legge**

*Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di C.C.N.L., con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del C.C.N.L. – a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Ove la legge e il C.C.N.L. non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, l'Ente provvede alla relativa quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria, dandone informazione alle rappresentanze sindacali per gli effetti di cui all'articolo 7, comma 1.*

*Per le materie di cui al presente articolo, l'ente adotta apposita disciplina, nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.*

#### **Art. 10 - Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio**

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

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

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

### **4) TITOLO IV -Valutazione del personale e premialità**

#### **Art. 11 - Principi generali**

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

#### **Art.12 - Riflessi del sistema di valutazione sul trattamento economico del personale e correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione**

*Tutti gli istituti contrattuali, di genesi nazionale e/o integrativa, che presuppongono, ai fini dell'attribuzione di benefici, anche economici, la valutazione degli apporti del personale, trovano applicazione sulla scorta del sistema di valutazione adottato dall'Ente, secondo quanto declinato al comma 3.*

*La valutazione individuale si riflette anche sulla quantificazione dei premi correlati alla performance, in rapporto alla qualità e all'intensità del contributo professionale espresso dal personale, secondo il raccordo tra valutazione e compensi espresso dalla sottoriportata tabella*

Punti ottenuti nella valutazione	Emolumento erogabile
Da 950,00 a 1000	100%
Da 900,00 a 949,99	95%
Da 850,00 a 899,99	90%
Da 800,00 a 849,99	85%
Da 700,00 a 799,99	80%
Da 600,00 a 699,99	70%
Da 510,00 a 599,99	60%
Inferiore a 510	0%

*Criteri, metodologie e processi di valutazione:*

- *i dipendenti saranno valutati nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente anche sulla base dei risultati e del raggiungimento degli obiettivi affidati ai Servizi con gli strumenti di programmazione adottati nell'Ente;*
- *la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 2019-2021 pari al 30 per cento del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sarà*

*destinata ad un ristretto numero di dipendenti, pari al 15 % del totale in servizio (calcolato come semisomma del personale presente all'1/1 e al 31/12 dell'anno di riferimento, con esclusione dei dirigenti e dei titolari di Elevata Qualificazione), che avrà conseguito la miglior performance annuale. A parità di valutazione, dall'anno 2023, si applicano i criteri già indicati nella misurazione e valutazione della performance del comparto al tempo vigente;*

- *a tal fine, è facoltà dell'Amministrazione operare mediante la costituzione di specifici budget per ciascun servizio oppure mediante l'applicazione di procedure per l'omogeneizzazione delle valutazioni; nel caso di costituzione di specifici budget per struttura, il 15% sopra concordato sarà calcolato con riferimento al numero dei dipendenti assegnati alla struttura medesima con arrotondamento all'unità superiore.*
- *costituisce requisito per la corresponsione del premio correlato alla performance l'aver prestato, nel periodo di riferimento (intero anno), almeno 180 giorni di calendario anche non continuativi di concreta ed effettiva presenza in servizio accertata attraverso il sistema di rilevazione delle presenze, salvo quanto disposto dal successivo art. 34;*
- *in caso di una presenza in servizio anche non continuativa inferiore ai 180 giorni di calendario e salvo quanto disposto dal successivo art. 34, il premio di produttività relativo alla performance e la maggiorazione di cui all'art. 80, comma 2, lettera b) C.C.N.L. 2019 - 2021 è proporzionato al periodo di servizio;*
- *in ogni caso, indipendentemente dalla causa dell'assenza e delle deroghe disciplinate dal presente C.C.I., costituisce requisito imprescindibile per la valutazione dell'apporto del dipendente al raggiungimento della performance (e la conseguente corresponsione del premio), da parte del personale a tempo determinato e indeterminato della Provincia di Parma, che sia stato in servizio almeno 60 giorni lavorativi nell'anno considerato;*
- *nel caso di Personale a scavalco con altri Enti, la retribuzione di risultato sarà proporzionale alle ore di servizio effettivo prestato presso la Provincia di Parma. È escluso il personale che già percepisce la quota forfettaria sostitutiva del salario accessorio di cui agli artt. 90, i titolari di Elevata Qualificazione, il personale interinale e i co.co.co;*
- *al personale part-time verrà erogata la somma spettante riproporzionata in relazione alle ore lavorative previste nel contratto individuale di lavoro, ovviamente in proporzione al punteggio ottenuto. Al personale assunto o cessato nel corso dell'anno spetteranno le quote di produttività generale rapportate, in 365-esimi, al periodo lavorativo prestato. In caso di passaggio di area nel corso dell'anno, sarà valutata la sommatoria dei dodicesimi delle quote destinate alle categorie interessate;*
- *ai sensi dell'art. 62, comma 11, del vigente CCNL: i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono comunque applicati ai dipendenti a tempo parziale in misura frazionata o direttamente proporzionale al regime orario adottato e alla valutazione della prestazione individuale conseguita;*
- *ai sensi dell'art. 45 del vigente CCNL: nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16 (congedo obbligatorio), 17 (congedo obbligatorio esteso) e 28 (congedo di paternità alternativo) e art. 28 bis (congedo di paternità obbligatorio) del D.Lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano i premi correlati alla performance sulla base della valutazione della performance individuale conseguita nell'anno di riferimento.*

**Art. 13 - Utilizzo delle somme derivanti dalla prestazione, a favore di soggetti pubblici e privati, di servizi aggiuntivi rispetto all'attività ordinaria dell'Ente (art. 43 della Legge n° 449/1997)**

Il presente articolo disciplina la possibilità di stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 43 della legge 449/1997, come segue:

*Nel caso in cui l'Amministrazione fornisca a soggetti pubblici o privati, previa convenzione a titolo oneroso, servizi aggiuntivi rispetto all'attività ordinaria, i relativi ricavi netti, dedotte tutte le spese sostenute dall'Ente, incluse quelle di personale, integrano nella misura non superiore al 50% le risorse decentrate dell'anno di riferimento, ai sensi dell'art. 79, comma 2, del C.C.N.L. del 16/11/2022 per essere destinati all'incentivazione della performance dei dipendenti, una quota della quale - da determinarsi annualmente - riservata all'incentivazione del personale preposto alla realizzazione delle specifiche attività. A tal fine, il dirigente responsabile determina a preventivo e a consuntivo le entrate e le spese*

*utili al conteggio, nonché il riparto della somma destinata all'incentivazione sulla base delle attività prestate dal personale delle strutture preposte.*

*La somma destinata ad integrare le risorse decentrate dell'anno di riferimento sarà ripartita con le seguenti modalità:*

- a) per il personale dirigenziale ad implementazione delle risorse finalizzate alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato, ai sensi dell'art. 57, c. 2, lett. b), del CCNL del 17/12/2020 (nell'ambito degli importi massimi riconoscibili contrattualmente);*
- b) per il personale non titolare di Elevata Qualificazione.: ad implementazione delle risorse previste ai sensi dell'art. 79, comma 2, del C.C.N.L. del 16/11/2022.*

*La ripartizione dei proventi così assegnati sarà effettuata nel rispetto della contrattazione integrativa, rispettivamente per il personale dipendente e per la dirigenza, secondo i seguenti criteri stabiliti annualmente su indirizzo del Presidente sentita la Conferenza dei Dirigenti:*

- fino al massimo del 20% al dirigente responsabile della gestione della convenzione, previa intesa con le Organizzazioni Sindacali rappresentative dei Dirigenti;*
- per almeno il 60 % agli eventuali titolari di Elevata Qualificazione e al personale partecipante alla gestione della convenzione, tale somma viene ripartita dal dirigente tra i titolari di Elevata Qualificazione e personale partecipante, sulla base del grado di responsabilità immesso nel servizio aggiuntivo e del grado di apporto individuale del personale adibito;*
- fino al massimo del 20% assegnato al fondo generale di produttività collettiva a cui partecipano tutti i dipendenti facendo applicazione del sistema permanente di valutazione.*

*Per i titolari di Elevata Qualificazione, gli incentivi ex art. 43 L. 449/1997 derivanti da convenzioni con altri enti per servizi di collaborazione e supporto (non per gestione associata dell'intero servizio) confluiscono nella retribuzione di risultato.*

#### ***Art.14- Sistema di perequazione degli incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale in aggiunta ai premi correlati alla performance***

*L'articolo richiama integralmente il Regolamento attualmente in vigore che disciplina la distribuzione di incentivi per le attività tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016 e ss.mm.ii.*

### **5) TITOLO V - Progressioni economiche all'interno delle aree**

#### ***Art.15 –Principi e finanziamento***

*L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.*

*I nuovi differenziali stipendiali sono riconosciuti nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, e comunque in una quota non superiore al 50% degli aventi titolo compatibilmente con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che gravano sulle stesse di natura sia stabile che variabile.*

*L'eventuale attivazione delle selezioni per l'attuazione della progressione di cui al comma 1 può intervenire, previa individuazione e determinazione, a tal fine, della quota di risorse stabili necessaria, nell'ambito delle intese di ripartizione e distribuzione del complesso delle risorse integrative disponibili per tutti gli istituti retributivi e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal C.C.N.L. in vigore. Nella stessa sede, vengono definiti le risorse o il numero (in percentuale) dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale.*

*In ragione dell'esigenza di salvaguardare adeguati margini di flessibilità nel finanziamento annuale degli istituti correlati all'incentivazione di specifiche prestazioni e della produttività, la progressione di cui al comma 1 può intervenire, di norma, a valere sulle risorse a essa già destinate nelle pregresse annualità, fatta salva l'esigenza, da verificare in sede di contrattazione integrativa annuale o periodica, di destinare la quota delle stesse che si libera, nel tempo e per effetto della cessazione dal servizio dei relativi percettori, a differenti finalità. Il computo delle risorse già destinate, nelle pregresse annualità, alla progressione economica nella categoria è operato tenendo conto dei riflessi di calo proporzionale delle risorse integrative, dipendenti da specifiche norme di legge che ne stabiliscano l'automatica riduzione in rapporto agli andamenti quantitativi degli organici di fatto nel tempo.*

*Ove la consistenza del fondo integrativo lo consenta, le risorse per le progressioni economiche nella categoria possono essere incrementate in sede integrativa e, per quanto possibile, devono trovare pianificazione di impiego almeno pluriennale, al fine di assicurare la selettività dell'istituto ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022. Nell'ambito di questi limiti, le parti (pubblica e sindacale) si impegnano a dare attuazione degli istituti delle progressioni economiche con un percorso pluriennale negli esercizi 2023, 2024, 2025 ed, in modo coerente e consequenziale nell'esercizio 2026.*

**Art.16 – Requisiti di partecipazione**

*La progressione di cui al presente titolo ha carattere selettivo e può essere conseguita da una quota limitata del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per Area, da definire in sede di contrattazione integrativa annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse integrative.*

*Può partecipare alle selezioni il solo personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato al primo gennaio dell'anno a cui si riferisce la progressione, che presenti congiuntamente i seguenti requisiti:*

- *negli ultimi 3 anni di servizio, non abbia beneficiato di alcuna progressione economica (per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate);*
- *sia in possesso di almeno una valutazione nell'Ente;*
- *non sia stato sottoposto, nel biennio precedente all'anno in cui viene avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si siano conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; qualora alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.*

*La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva dell'accordo integrativo annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse che ne prevede l'attivazione.*

**Art.17 Criteri di valutazione. Ponderazione**

*Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 14 CCNL 16/11/2022, e di quanto previsto dal successivo art. 18, la progressione economica viene attribuita sulla base di una graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita tenendo conto dei criteri indicati nella tabella seguente, secondo la ponderazione massima ivi indicata:*

<b>CRITERIO</b>	<b>definizione</b>	<b>PONDERAZIONE (punteggio massimo attribuibile)</b>	<b>Modalità attribuzione punteggio</b>
<b>Valutazione della performance del triennio precedente</b> (non inferiore a 40)	Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. Nel caso di dipendenti che hanno una valutazione pari od inferiore a 600/1000, verrà attribuito un punteggio pari a 0.	66	Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale e in proporzione, alle altre valutazioni
<b>Esperienza professionale</b> (non superiore a 40)	Si intende l'anzianità maturata nel medesimo inquadramento con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente inquadramento presso altre amministrazioni di	30	Calcolato in modo lineare: 30 punti a chi ha maggiore anzianità e, in proporzione, agli altri. Le frazioni di mese pari o superiore a 15 giorni saranno computate come mese intero.

	comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni)		Quelle inferiori non verranno conteggiate
<b>Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali</b>	Si intendono i titoli di studio <u>ulteriori</u> a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno all'Area di riferimento Allo stesso modo, vengono considerati anche le eventuali abilitazioni professionali.	1	0,5 punti per ogni titolo o abilitazione conseguiti (fino al massimo di punti 1) N.B.: i titoli/abilitazioni già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.
<b>Punteggio aggiuntivo</b>	Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo	3	Sono individuate 3 fasce: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dai 6 fino ai 7 anni: 1 punto;</li> <li>• Più di 7 e fino a 8 anni: 2 punti;</li> <li>• Oltre 8 anni: 3 punti</li> </ul>

### **Art. 18 - Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

*Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi della tabella sopra riportata.*

*La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che abbiano conseguito il punteggio più elevato all'interno dell'Area di riferimento in ordine decrescente, formando apposita graduatoria per ciascuna struttura di assegnazione e per Area contrattuale di inquadramento, fatta salva la facoltà dell'Amministrazione di applicare una metodologia di armonizzazione delle valutazioni.*

*Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di parità di punteggio, si applicheranno nell'ordine i seguenti criteri di precedenza:*

- *maggior anzianità di servizio nell'Ente;*
- *minor numero di PEO/nuovi differenziali economici riconosciuti;*
- *maggior punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.*

*Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione economica ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.*

## **6) TITOLO VI – INDENNITA'**

### **Art. 19 - Disciplina delle indennità – Principi generali**

*Le indennità previste dal C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.*

*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 – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente accordo - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.*

*Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree Contrattuali.*

*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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.*

*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.*

*I relativi importi, quantificati in sede di distribuzione annuale delle risorse, verranno corrisposti con decorrenza dalla sottoscrizione del relativo accordo e, comunque, non oltre il 1° luglio dell'anno di riferimento.*

## **Art.20 - Indennità condizioni di lavoro**

*È riconosciuta un'"indennità condizioni di lavoro", commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività che comportano rischio.*

*È considerata esposta a rischi e, pertanto, pericolosa o dannosa per la salute, l'effettuazione della prestazione lavorativa comportante continua e diretta esposizione a fattori ambientali pregiudizievoli per la salute dei dipendenti e precisamente:*

- a) prestazioni di lavoro di manutenzione e vigilanza stradale e di segnaletica,*
- b) prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo dei mezzi meccanici per operazioni di taglio o esbosco, lavori di manutenzione del verde pubblico o lavori di escavazione e analoghe prestazioni,*
- c) prestazioni di lavoro connesse alla sorveglianza e manutenzione degli impianti tecnologici.*

*Più in particolare, rientrano nelle fattispecie di cui alle precedenti lettere a., b. e c.:*

- Prestazioni lavorative finalizzate ad assicurare o migliorare la manutenzione della rete viaria di competenza (pulizia banchine e cunette, taglio erba/rami/piante, espurgo tombini, manutenzione piccoli manufatti, chiusura buche, tracciamento segnaletica orizzontale, ecc.) in relazione ai mezzi, alle risorse ed al tempo disponibili;*
- controllo e cura delle condizioni di visibilità ed efficienza della segnaletica stradale provvedendo agli interventi di sistemazione e/o sostituzione necessari per garantire la circolazione in sicurezza e nel rispetto del Codice della Strada;*
- in caso di riscontrate condizioni di pericolo per la circolazione stradale, attività finalizzate:*
  - alla posa in opera dei cartelli di pericolo o di prescrizione;*
  - all'esecuzione diretta (compatibilmente con le proprie mansioni, attrezzature, mezzi in dotazione) degli interventi finalizzati alla messa in sicurezza – anche provvisoria - della circolazione stradale ovvero finalizzati alla tutela del corpo stradale e delle sue pertinenze;*
- vigilanza sulle condizioni delle strade e delle loro pertinenze (stato dei manufatti, della vegetazione nelle pertinenze stradali ed in proprietà privata, controllo del regolare deflusso delle acque lungo gli scolli, i fossi e le fognature, ecc.), segnalando tempestivamente tutte le situazioni che richiedano interventi e/o valutazioni da parte dell'Ufficio; in caso di incidenti o comunque quando sorgano particolari difficoltà per il traffico, interventi finalizzati alla relativa regolazione provvedendo alla segnalazione all'Ufficio, alle forze dell'Ordine e, qualora ne ricorrano le condizioni, alla società concessionaria del servizio di Bonifica post – incidente;*
- sorveglianza in merito alle disposizioni del Codice della Strada e del Regolamento (in merito a concessioni, licenze ed autorizzazioni stradali), alle attività svolte dalle Ditte appaltatrici degli interventi di manutenzione stradale (servizi di sfalcio erba, di agibilità invernale, di ripristino delle deformazioni presenti nel piano viabile, ecc.) e, durante i periodi di piena, monitoraggio delle strade fiancheggianti o attraversanti corsi d'acqua;*
- sorveglianza dello stato di manutenzione, efficienza e sicurezza degli impianti tecnologici (sopralluoghi presso centrali termiche edifici scolastici e istituzionali di competenza dell'Ente, assistenza durante le verifiche agli impianti di messa a terra e protezione dalle scariche*

atmosferiche), segnalando tempestivamente tutte le situazioni che richiedano interventi e/o valutazioni da parte dell'Ufficio.

A tali attività viene ricondotta un'indennità giornaliera lorda, quantificata in sede di accordo annuale.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Dirigente al quale il personale è assegnato.

L'indennità giornaliera maturata verrà erogata, a consuntivo, su attestazione del dirigente e la stessa verrà corrisposta nel primo cedolino utile.

#### **Art.21 - Indennità di servizio esterno per l'area della Polizia Locale**

L'indennità di servizio esterno di cui all'art 100 del CCNL 16/11/2022 compete al personale della polizia locale provinciale che rende, in via continuativa, la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

L'effettuazione di tale attività esterna dovrà essere attestata dal Comandante della Polizia dell'Ente affinché la stessa possa essere corrisposta nel primo cedolino utile. L'indennità è quindi riconosciuta solo nei giorni di effettivo svolgimento di servizio all'esterno.

L'indennità di cui al precedente comma è quantificata in sede di accordo annuale per ogni giornata di servizio svolto all'esterno.

#### **Art.22 - Indennità di funzione per l'area della Polizia Locale**

In applicazione dell'art. 97 del CCNL 16/11/2022 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'EQ che non sia titolare di EQ, una indennità di funzione nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo.

Per l'attribuzione di detta indennità, si fa applicazione dei criteri individuati dall'art. 24, in attesa dell'elaborazione di una specifica diversa disciplina.

#### **Art. 23 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. Ai sensi dell'art. 84 del C.C.N.L. 21/5/2018, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, al personale delle Aree Operatori Esperti, Istruttori e dei Funzionari e Elevata Qualificazione non incaricato di Elevata Qualificazione, può essere riconosciuta un'indennità fino ad un importo pari a € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area Funzionari ed EQ.
2. L'importo complessivo da destinare alle specifiche responsabilità è determinato in sede di accordo economico del fondo risorse integrative relativo a ciascuna annualità.
3. L'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui al presente articolo avviene con atto formale del dirigente di servizio, nel quale dovranno essere indicate le specifiche responsabilità di attività e procedimenti attribuite al dipendente, tenuto conto della complessità dei compiti affidati e del livello di organizzazione interna della propria struttura. Il Dirigente presenta, alla Conferenza dei Dirigenti, le proposte in ordine ai procedimenti e alle attività per i quali prefigura l'esigenza del conferimento delle predette responsabilità. La Conferenza dei Dirigenti verifica la conformità delle proposte alle disposizioni contrattuali e, per quelle ammissibili, procede a istituirle e a valutarne e graduarne comparativamente complessità e rilevanza. Tali decisioni verranno formalizzate con un apposito atto adottato dal Segretario Generale.
4. In ogni caso di cessazione del personale titolare dell'indennità la somma non rimane nelle disponibilità del dirigente e non può essere riassegnata senza un preventivo esame e valutazione da parte della Conferenza dei Dirigenti.
5. La graduazione è effettuata sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

<b>Complessità tecnico-giuridica</b>	Misura il grado di complessità di procedimenti o attività formalmente affidati, rispetto al quadro giuridico di riferimento e alle problematiche tecnico-operative che lo caratterizzano, in relazione al carattere discrezionale o vincolato dei pareri espressi o delle decisioni assunte.
--------------------------------------	--

<b>Complessità organizzativo-relazionale</b>	<i>Apprezza il livello di complessità del sistema relazionale che caratterizza i procedimenti o le attività affidate, compresa la dimensione quantitativa e la composizione professionale dei gruppi di lavoro eventualmente coordinati.</i>
<b>Specializzazione richiesta</b>	<i>Valuta titoli o abilitazioni, competenze professionali ed esperienze richiesti per l'esercizio dell'incarico.</i>
<b>Rilevanza per il funzionamento interno</b>	<i>Misura la rilevanza di procedimenti o attività affidati, in relazione alle più ampie competenze e attribuzioni del servizio di appartenenza, anche con riguardo ad importanza e consistenza del supporto prestato alle decisioni del responsabile di struttura.</i>
<b>Impatto esterno</b>	<i>Rileva il grado di incidenza diretta sui portatori di interesse esterni (con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente) dell'incarico affidato.</i>

6. Ai suddetti fattori sono assegnabili, secondo il metodo comparativo, i seguenti punteggi, che possono oscillare da 1 (per gli incarichi che, rispetto agli altri, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) a 6 (per gli incarichi di maggior rilievo):

<b>Fattore di valutazione</b>	<b>Punteggio</b>					
<b>Complessità tecnico-giuridica</b>	1	2	3	4	5	6
<b>Complessità organizzativo-relazionale</b>	1	2	3	4	5	6
<b>Specializzazione richiesta</b>	1	2	3	4	5	6
<b>Rilevanza per il funzionamento interno</b>	1	2	3	4	5	6
<b>Impatto esterno</b>	1	2	3	4	5	6
<b>TOTALE</b>						

7. Il compenso è quindi determinato moltiplicando il totale del punteggio ottenuto per il valore di € 133,33 stabilendo un importo minimo di € 666,65.

8. In ogni caso, la sommatoria dei valori degli importi derivanti dall'applicazione della presente metodologia non potrà superare l'ammontare delle risorse destinate dal contratto integrativo al finanziamento di tali istituti contrattuali.

9. L'attribuzione delle specifiche responsabilità ha una durata non superiore ai 12 mesi. Esse sono prorogabili, rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. Non è consentito, in ogni caso, il cumulo di più compensi e, inoltre, non sono ammessi incarichi relativi a ruoli o compiti per i quali risulti già previsto il riconoscimento di incentivi ai sensi dell'articolo del Codice dei Contratti Pubblici.

10. Il compenso è erogato mensilmente ed è determinato in ragione del periodo di effettivo e concreto esercizio della responsabilità, da parte del dipendente interessato, salvo quanto disposto dal successivo art. 34.

## **7) TITOLO VII - Altre voci di trattamento economico accessorio**

### **Art. 24 - Turnazioni**

*Le indennità di turno sono erogate per i periodi di effettiva turnazione, ai sensi delle norme di C.C.N.L. (in particolare, art. 30 C.C.N.L. 16/11/2022) e al ricorrere dei presupposti e delle condizioni ivi previsti.*

### **Art. 24 – bis Turno Festivo Infrasettimanale**

*Per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, è prevista la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d) CCNL 16/11/2022; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.*

### **Art. 25 - Reperibilità**

*L'indennità di reperibilità viene erogata nei termini, anche economici, previsti e disciplinati dal C.C.N.L. 21/5/2018. Per il personale adibito alla manutenzione stradale per i turni di 12 ore, per i turni eccedenti il 6°, è stabilita in € 11,33. Resta fermo che i turni di reperibilità inizieranno al termine dell'orario di servizio e termineranno alla ripresa dell'orario di servizio del giorno lavorativo successivo.*

*L'indennità di reperibilità è riconosciuta al personale addetto ai servizi di reperibilità formalmente istituiti, con decreto Presidenziale n. 120 del 2 agosto 2017, limitatamente a: Viabilità, Polizia Provinciale e*

*Gabinetto di Presidenza, fatte salve, secondo le esigenze, le eventuali individuazioni integrative stabile con apposito provvedimento;*

*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.*

*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.*

*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.*

*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.*

*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. 26 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada**

*Le somme destinate ad attività assistenziali e previdenziali, ai sensi dell'art 98 CCNL 16/11/2022 sono specificate e quantificate nel provvedimento del Presidente che definisce annualmente la destinazione dei proventi in questione, nel rispetto della normativa prevista dall'art. 208 del D.Lgs. n° 285/1992. Nel limite delle somme destinate a tal fine, viene sottoscritto apposito accordo annuale.*

#### **Art. 27 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ**

*La quota del fondo separato per gli incarichi di EQ destinata alla retribuzione di risultato degli stessi presso ciascun Ente è definita nel 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione.*

*La retribuzione di risultato è determinata nell'importo minimo del 17,64% della retribuzione di posizione attribuita ed è erogata in misura direttamente proporzionale al punteggio conseguito, secondo il vigente sistema di valutazione della performance.*

### **8) TITOLO VIII - MISURE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE**

#### **Art. 28 - Welfare integrativo (art. 82, C.C.N.L. 16/11/2022)**

*La Provincia, nel rispetto delle interpretazioni ARAN, si impegna ad attivare ogni iniziativa utile diretta a favorire il benessere organizzativo e l'implementazione del senso di appartenenza, anche attraverso la stipula di convenzioni per favorire l'acquisto di beni e servizi a condizioni di favore e/o a condizioni di maggior tutela del consumatore, anche favorendo la formazione di associazioni tra il personale in servizio e in quiescenza, con progetti che favoriscano l'invecchiamento attivo, sia riguardo alle attività proprie dell'ente che dei dipendenti, attraverso progetti finalizzati al trasferimento delle competenze mutate dall'esperienza professionale.*

*In relazione all'istituto, possono essere attivati in particolare i seguenti interventi:*

- *iniziative di sostegno al reddito della famiglia, anche attraverso l'erogazione di buoni spesa;*
- *convenzioni per l'iscrizione dei figli agli asili nido;*
- *incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;*
- *favorire l'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti ed i loro familiari o a forme di assistenza sanitaria integrativa dei servizi pubblici per i dipendenti ed i loro familiari o a fondi di rimborso dei ticket e delle spese mediche sostenute presso le strutture sanitarie pubbliche.*

*Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 82 CCNL 16/11/2022, in sede di accordo per la ripartizione annuale delle risorse integrative, potranno essere individuate le specifiche finalità cui destinare le risorse nonché la relativa quantificazione.*

#### **Art. 29 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, C.C.N.L. 16/11/2022) –**

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- a) *l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. n° 81/2008;*
- b) *coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di rischio;*
- c) *coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;*
- d) *il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress – lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n° 81/2008.*

### **Art. 30 - Formazione ed aggiornamento professionale dei dipendenti**

*Fermo restando quanto disposto dal CCNL in materia, vengono preferiti nella programmazione i percorsi di formazione in house attraverso l'implementazione dei corsi di formazione che prevedono il coinvolgimento di altri enti del territorio provinciale, anche attraverso progetti finalizzati al trasferimento delle competenze mutate dall'esperienza professionale del personale in quiescenza nonché l'utilizzo di piattaforme on line.*

*Potranno essere organizzati momenti formativi in cui sono coinvolte le parti sindacali al fine di condividere approcci e modalità di lavoro sugli istituti di comune interesse al fine di meglio valorizzare il capitale umano della Provincia.*

### **Art.31- Ferie solidali**

*Al fine di garantire lo sviluppo di uno spirito solidale all'interno dell'Ente viene data piena applicazione alle norme contrattuali dell'istituto delle ferie e riposi solidali, con le modalità e procedure previste dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.*

## **9) TITOLO IX - Disposizioni finali**

### **Art.32 - Disapplicazioni**

*Il presente contratto disciplina in modo esaustivo tutti gli istituti in materia di retribuzione del personale applicati dagli Enti. Con decorrenza dalla data della sua entrata in vigore, pertanto, sono disapplicate e perdono ogni efficacia tutte le pregresse disposizioni contrattuali integrative, economiche e normative, vigenti presso l'Ente, nonché ogni altro atto e provvedimento disciplinatorio e/o integrativo, di qualsiasi natura, ad esse correlato e relativi atti e prassi applicative e interpretative comunque adottati.*

### **Art.33 - Installazione apparecchiature di geolocalizzazione sui mezzi di proprietà della Provincia di Parma.**

*Si rinvia all'Accordo per l'installazione di apparecchiature di geolocalizzazione a bordo di mezzi di proprietà della Provincia di Parma, già sottoscritto dalle Parti in data 4 maggio 2023, ai sensi dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970 n° 300 (Statuto dei Lavoratori).*

### **Art. 34– Assenze utili ai conteggi di periodi prescritti dal presente Contratto**

*Sono considerate utili al conteggio del periodo di effettiva e concreta presenza prescritta per la corresponsione della performance e per l'esercizio della specifica responsabilità, ferma restando la normativa vigente, anche le assenze effettuate per:*

- *ferie;*
- *periodi di congedo di maternità e paternità (astensione obbligatoria e interdizione dal lavoro), ex artt. 16 e 17, 27 bis e 28 D.Lgs. n° 151/2001;*
- *terapie salvavita conseguenti a gravi patologie;*
- *congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità;*

*In ogni caso, indipendentemente dalla causa dell'assenza e delle deroghe disciplinate dal presente C.C.I., costituisce requisito imprescindibile per la valutazione dell'apporto del dipendente al raggiungimento*

*della performance (e la conseguente corresponsione del premio), che vi sia stato in servizio almeno 60 giorni lavorativi nell'anno considerato.*

E', inoltre, sono state sottoscritte le seguenti dichiarazioni:

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 - PROGRESSIONI FRA AREE CD "IN DEROGA"**

*L'Amministrazione si impegna a convocare entro il mese di settembre 2023 un apposito incontro per la trattazione relativa all'applicazione dell'istituto di cui all'art. 13, commi 6,7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022.*

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE FP CGIL – CISL FP – UIL FPL e CSA**

*FP CGIL – CISL FP – UIL FPL e CSA quali sottoscrittori del contratto collettivo nazionale di lavoro, manifestano la richiesta l'esigenza e la necessità, che gli istituti relativi alle progressioni fra le aree di cui all'art.13 e seguenti e art.15 CCNL non si sovrappongano all'istituto relativo agli incrementi stipendiali di cui all'art. 14 del medesimo CCNL, ove possibile.*

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE CSA**

*CSA ritiene congruo sottoscrivere l'attuale accordo pur non condividendo la tempistica proposta dall'Amministrazione per quanto riguarda le P.E.O. che ritiene nella misura triennale l'obiettivo da perseguire per dare l'opportunità a tutti di ottenere le progressioni orizzontali. Chiede, inoltre una verifica della produttività dell'anno 2024 per mantenerla ad un imposto adeguato.*

### **Effetti abrogativi impliciti**

Il presente accordo vale per il triennio 2023-2025

### **Illustrazione e attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Il contratto rispetta i principi di meritocrazia e premialità assegnando alla performance individuale una percentuale significativa delle risorse (superiore al minimo previsto dall'art. 80, comma 3 del CCNL 16/11/2022). La corresponsione dei compensi relativi alla performance individuale avviene sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, dei titolari di P.O. e dei dipendenti, approvati con Decreti del Presidente n°127 del 15/07/2020 e n°296 del 30/12/2020.

### **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.**

Nell'accordo sottoscritto in data 12 ottobre 2023 vengono dettagliatamente definite le modalità di effettuazione delle progressioni orizzontali all'interno delle Aree (attribuite mediante il riconoscimento dei differenziali, di cui alla tabella A CCNL 16/11/2022), come dettagliato nel Titolo V (Progressioni economiche all'interno delle Aree) sopra riportato e a cui si rimanda.

Nell'accordo sottoscritto in data 12/10/2023 è prevista la destinazione delle risorse per le progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria con decorrenza 01/01/2023, da attuarsi, nell'ambito delle somme quantificate nell'accordo attuativo del C.C.I. "Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse del fondo 2023" sottoscritto in data 12/10/2023, "in una quota non superiore al 50% degli aventi diritto" e con le modalità definite dall'art.16 del precitato Accordo, di seguito riportate:

#### **Art.16 – Requisiti di partecipazione**

1. La progressione di cui al presente titolo ha carattere selettivo e può essere conseguita da una quota limitata del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per Area, da definire in sede di contrattazione integrativa annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse integrative.
2. Può partecipare alle selezioni il solo personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato al primo gennaio dell'anno a cui si riferisce la progressione, che presenti congiuntamente i seguenti requisiti:
  - a. negli ultimi 3 anni di servizio, non abbia beneficiato di alcuna progressione economica (per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate);
  - b. sia in possesso di almeno una valutazione nell'Ente;

- c. non sia stato sottoposto, nel biennio precedente all'anno in cui viene avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si siano conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; qualora alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
3. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva dell'accordo integrativo annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse che ne prevede l'attivazione.

**Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.**

Per quanto concerne i risultati attesi strettamente correlati ai bisogni della collettività e dell'utenza e ai relativi indicatori, si rinvia alla sezione Performance del PIAO 2023-2025, approvato con Decreto del Presidente n° 23 del 03/02/2023.

**Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessuna.

Parma, 13 ottobre 2023

**Il Dirigente del Servizio  
"Servizio Politiche del Personale - Organizzazione  
- Controllo Strategico e di Gestione - Progetto  
Province e Comuni"**

***(dott. Luigi Terrizzi)***

Firmato digitalmente

**Il Dirigente del Servizio  
"Servizio Finanziario - Gestione del Personale -  
Partecipate - Sistemi Informativi - Pari  
Opportunità"**

***(dott. Iuri Menozzi)***

Firmato digitalmente