



## ACCORDO SUI CRITERI DI RIPARTIZIONE E UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO 2024

sottoscritta in data 19 settembre 2024

la Delegazione trattante di parte Datoriale, costituita con Provvedimento del Presidente della Provincia di Parma in data 21/12/2022 n.314, nelle persone di:

(P=Presente; A=Assente)

- del Presidente dott. Terrizzi Luigi  P  A
- del Vice Presidente dott. Giudice Ugo  P  A
- del dott. Menozzi Iuri  P  A

E

la Delegazione Sindacale, costituita dai rappresentanti delle Categorie Funzione Pubblica come segue:

- CGIL FP - rappresentata dal sig. Barletta Riccardo  P  A
  - CGIL FP - rappresentata dal sig. Manzotti Riccardo Maria  P  A
  - CISL FP – rappresentata dal sig. Aliani Marco  P  A
  - UIL FPL – rappresentata dalla sig.ra Lori Barbara  P  A
  - CSA - rappresentata dalla sig.ra Russo Pia  P  A
  - CSA - rappresentata dal sig. Coratella Federico  P  A
  - CSA - rappresentata dalla sig.ra Pincella Emma  P  A
  - CSA - rappresentata dal sig. Bertorelli Simone  P  A
  - CSA - rappresentata dalla sig.ra Azzolini Luisa  P  A
  - CSA - rappresentata dalla sig.ra Berziera Simona  P  A
- le seguenti Rappresentanze Sindacali Unitarie della Provincia di Parma nelle persone di:
- Mariani Roberto  P  A
  - Rozzi Andrea  P  A
  - Rotondo Michela  P  A
  - Schianchi Paolo  P  A
  - Vicini Stefania  P  A
  - Ferrari Serena  P  A
  - Rosi Federica  P  A
  - Solimei Paola  P  A

L'anno 2024, il giorno 19 del mese di settembre, in Parma, presso la sede della Provincia, tra:

- la **Delegazione Trattante di Parte Datoriale**, costituita con Provvedimento del Presidente della Provincia di Parma in data 21/12/2022 n. 314, composta dal Presidente dott. Terrizzi Luigi e dai Componenti dott. Giudice Ugo (Vice Presidente) e dott. Menozzi Iuri

e

- la **Delegazione Sindacale**, costituita dai rappresentanti delle Categorie Funzione Pubblica di C.G.I.L. FP, C.I.S.L. FP, U.I.L. FPL e C.S.A. e dai componenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ente;

a seguito di specifica convocazione,

### **Premesso che:**

- con Provvedimento del 18/07/2024 n° 124 il Presidente ha formulato specifiche direttive al Presidente della Delegazione di parte Datoriale, per quanto di rispettiva competenza, **costituenti indirizzo** sia sui contenuti del C.I. 2023-2025, sia rispetto ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate 2024, al fine di un corretto ed equilibrato utilizzo delle risorse demandate alla contrattazione integrativa e per la conduzione e la più tempestiva conclusione del procedimento negoziale di contrattazione/concertazione, per il personale dipendente appartenente al Comparto Funzioni Locali;
- ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. 2016/2018, a decorrere dall'anno 2018, confluiscono nel Fondo risorse decentrate *"tutte le risorse decentrate stabili indicate dall'art. 31, comma 2 del C.C.N.L. del 22/01/2004 relative all'anno 2017, come certificate dal Collegio dei Revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art.33, comma 4, lettera b) e c) del C.C.N.L. del 22/1/2004"* **al netto** di quelle che gli Enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione;
- in data odierna è stato esaminato l'Accordo sulla ripartizione ed utilizzo delle risorse del Fondo 2024 e la modifica agli articoli 17 "Criteri di valutazione. Ponderazione" inerente la disciplina delle progressioni economiche orizzontali e 23 "Indennità per specifiche responsabilità" del Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025 sottoscritto in data 12 ottobre 2023;

### **TUTTO CIO' PREMESSO,**

### **LE PARTI**

Come sopra costituite,

### **SOTTOSCRIVONO**

- A) con atto separato, il testo del Contratto Integrativo per il triennio 2023-2025, sottoscritto in data 12 ottobre 2023, che recepisce le modifiche agli articoli 17 "Criteri di valutazione. Ponderazione", c. 1 tabella criteri di ponderazione, inerente la disciplina delle progressioni economiche orizzontali e 23 "Indennità per specifiche responsabilità".

Le parti, inoltre, prendono preliminarmente atto che per una maggior coerenza con quanto previsto dal CCNL 2019-2021 art. 14, Progressioni economiche all'interno delle aree - comma 2, lettera f), che recita testualmente *"per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente"*, concordano necessario adeguare la soglia massima del criterio **"Valutazione della performance del triennio precedente"** da 66 a 68 punti e del criterio **"Esperienza professionale"** da 30 a 31 punti, in modo tale che il totale complessivo dei punti dei vari criteri, sia pari a 103.

La nuova formulazione dell'Art. 17 "Criteri di valutazione. Ponderazione" - del C.I. Contratto Integrativo per il triennio 2023-2025, con decorrenza dal 2024, è pertanto la seguente:

"Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 14 CCNL 16/11/2022, e di quanto previsto dal successivo art. 18, dal 2024, 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:

CRITERIO	definizione	PONDERAZIONE (punteggio massimo attribuibile)	Modalità attribuzione punteggio
<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 media pari od inferiore a 600/1000, verrà attribuito un punteggio pari a 0.	68	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	31	Calcolato in modo lineare: 31 punti a chi ha maggiore anzianità e, in proporzione, agli altri.  Le frazioni di mese pari o superiore a 15 giorni

	corrispondente inquadramento presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni)		saranno computate come mese intero. 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>

Al fine di rendere più efficace la graduazione e la pesatura degli incarichi per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022, le parti concordano, altresì, la necessità di una modifica dell'art. 23 "Indennità per specifiche responsabilità" commi 6 e 7 del C.I. 2023 – 2025 ampliando, al comma 6, la scala del punteggio da attribuire sulla base dei fattori di valutazione fino ad un massimo di 8 e una modifica del comma 7, stabilendo un valore punto pari a € 100,00 (anziché 133,33) e un importo minimo di € 500,00 (anziché 666,65).

I commi 6 e 7 dell'art. 23 del C.I. vengono, pertanto ridefiniti con decorrenza dal 2024, come di seguito:

Art. 23 – Indennità per specifiche responsabilità.

Da 1 a 5.... (omissis)....

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 8 (per gli incarichi di maggior rilievo):

Fattore di valutazione	Punteggio							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Complessità tecnico-giuridica	1	2	3	4	5	6	7	8
Complessità organizzativo-relazionale	1	2	3	4	5	6	7	8
Specializzazione richiesta	1	2	3	4	5	6	7	8
Rilevanza per il funzionamento interno	1	2	3	4	5	6	7	8
Impatto esterno	1	2	3	4	5	6	7	8

7. Il compenso è quindi determinato moltiplicando il totale del punteggio ottenuto per il valore di € 100,00 stabilendo un importo minimo di € 500,00.

Da 8 a 10....(omissis)....

B) il presente Accordo sui criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse del Fondo 2024, anche in esecuzione del C.I. 2023-2025 di parte normativa.

Le Parti prendono preliminarmente atto che le risorse decentrate riferite all'anno 2024, di cui si concorda la ripartizione e l'utilizzo, sono quantificate in **€ 1.121.849,73** di cui:

**a) € 781.690,41** di parte stabile (al netto delle decurtazioni per riduzioni a seguito di personale trasferito per disposizioni di legge e di € 10.614,95 per decurtazione a favore dello stanziamento per le E.Q.), comprensiva di:

- a. incrementi stabiliti dall'art. 79 c. 1 lett. b) del CCNL 2019-2021 per € 12.675,00;
- b. differenziali progressioni economiche orizzontali, art. 79 c. 1 lett d) del CCNL 2019-2021 per € 11.237,46;
- c. incrementi pari alle differenze stipendiali tra D3 e B3 dipendenti al 1/04/2023, stabiliti dall'art. 79 c.1-bis del CCNL 2019-2021, per € 91.576,84;

**b) € 10.000,00** derivanti da specifiche disposizioni di legge – art. 67 comma 3 lettera C) – D.L. n. 44/2023 convertito con L. 74/2023 e DPR n. 82/2023 – Commissioni concorso;

**c) € 6.650,00** per scelte organizzative gestionali e di politica retributiva – art. 79 comma 2 lettera c) del CCNL 16/11/2022 triennio 2019-2021;

- d) € 57.600,00** derivanti dall'applicazione del 50% delle entrate per servizi aggiuntivi resi in favore di terzi (art. 13 C.I. 2023-2025, art.43 L.449/1997), art. 67 comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018;
- e) € 200.000,00** derivanti dall'applicazione di specifiche disposizioni di legge, art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 2016-2018, Incentivi per funzioni tecniche, art. 113, comma 2, d.lgs. 50/2016 e d.lgs. 36/2023 successive modifiche e integrazioni;
- f) € 700,00** per specifiche disposizioni di legge – art. 67 comma 3 lettera C) – ordine pubblico polizia locale;
- g) € 8.614,95** derivanti dall'incremento delle risorse di parte variabile nella misura pari allo 0,22% del monte salari 2018, in attuazione di quanto previsto dall'art.1, comma 604 della Legge n. 234/2021 e dall'art. 79 c. 3 e c. 5 CCNL 2019-2021;
- h) 56.594,37** derivanti da economie fondo anno precedente provenienti da parte stabile, art. 80 comma 1, art. 79 comma 1 e comma 2 del CCNL 2019-2021;

Le Parti concordano pertanto che:

- 1.** le risorse applicate allo stanziamento per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato correlata agli incarichi di Elevata Qualificazione vengono incrementate dal 2024 di € 2.000,00, che si aggiungono a quelle già stabilmente applicate su base annua a decorrere dall'anno 2023 per € 8.614,95 per un totale pari ad € 10.614,95, oltre ad € 1.931,00 a titolo di risorse derivanti dall'applicazione dello 0,22% del monte salari 2018 di competenza dell'anno 2024, stabilmente applicate su base annua a decorrere dal 2023, per un importo complessivo stanziato pari a **€ 209.487,13**; si precisa che in base al parere dell'ARAN 1832 le somme derivanti dall'applicazione dello 0,22% del monte salari 2018 possono essere destinate unicamente al finanziamento della retribuzione di risultato;
- 2.** le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale all'interno delle aree, da effettuarsi nell'anno 2024, che sono quantificate in € 37.150,00 (detto importo è compreso nel totale di € 455.845,16 destinati a utilizzo vincolato), suddivise in 14 Funzionari, 11 Istruttori e 10 Operatori;
- 3.** le restanti risorse stabili disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, CCNL vigente, per un importo pari a **€ 177.200,00** sono destinate, come meglio specificato nell'allegata tabella, ai seguenti utilizzi:
  - a) € 72.000,00** per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, attribuiti con atto formale, ex art. 84 CCNL 2019-2021 e art. 23 C.I. 2023-2025 per l'annualità 2024;
  - b) € 6.000,00** per indennità di servizio esterno polizia locale, ex art. 100 CCNL 2019-2021 e art. 21 C.I. 2023-2025;
  - c) € 22.000,00** per indennità condizioni di lavoro (rischio e disagio), ex art. 70-bis CCNL 2016-2018 e art. 20 C.I. 2023-2025;

d) € 75.000,00 di cui **€ 8.000,00** per indennità di turno (art. 30 CCNL 2019-2021) ed **€ 67.000,00** per indennità di reperibilità (artt. 24 C.C.N.L. 2016-2018), secondo quanto disciplinato dagli artt. 24, 24 bis e 25 del C.I. 2023-2025;

e) **€ 2.200,00** maggiorazione oraria art. 24 CCNL 14/09/2000;

**4.** la rimanente somma di parte stabile di **€ 148.645,25** è destinata all'erogazione dei compensi relativi alla produttività collettiva ex artt. 80 e 81 CCNL 2019-2021 e Titolo IV C.I. 2023-2025;

**5.** tutte le eventuali economie delle destinazioni di cui alle precedenti lettere a) b), c), d) ed e) del punto **3.** saranno fatte confluire nelle risorse di cui alla precedente lettera f).

Le risorse di parte variabile sono previste in **€ 340.159,32** e, al netto di:

- € 10.000,00 per commissioni di concorso D.L. 44/2023 (da aggiornarsi sulla base degli importi effettivamente liquidati nell'anno);

- € 100.000,00 Incentivo funzioni tecniche D.Lgs. 50/2016 ex art. 113 (da aggiornarsi sulla base degli incentivi effettivamente liquidati nell'anno);

- € 100.000,00 Incentivo funzioni tecniche D.Lgs. 36/2023 (da aggiornarsi sulla base degli incentivi effettivamente liquidati nell'anno);

- € 46.080,00, art. 67 comma 3 lett. c) CCNL 21/05/2018: risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997 per l'erogazione del compenso incentivante destinato al personale delle strutture preposte alle attività connesse ai servizi aggiuntivi rese a favore di terzi come disciplinato dall'art. 13 del C.I. 2023 -2025 (da aggiornarsi sulla base degli importi effettivamente liquidati nell'anno);

- € 700,00 Indennità ordine pubblico (D.L. 24 marzo 2022 n. 24) (da aggiornarsi sulla base degli importi effettivamente liquidati nell'anno);

il restante importo pari ad **€ 83.379,32** è a disposizione per l'erogazione dei compensi relativi alla produttività collettiva.

Pertanto le risorse complessive di parte stabile e variabile destinate all'erogazione dei compensi relativi alla produttività collettiva ex artt. 80 e 81 CCNL 2019-2021 e Titolo IV C.I. 2023-2025 risultano pari a **€ 232.024,57**.

**4.** Ai dipendenti che percepiscono incentivi per funzioni tecniche (art.113 del D. Lgs. 50/2016 e art. 45 del D. Lgs. 36/2023 e successive mm. e ii.) alle condizioni e con le modalità stabilite dalla regolamentazione di ente vigente, gli importi del premio correlato alla performance sono decurtati di un importo corrispondente al 25% dell'incentivo per funzioni tecniche percepito nell'anno di competenza, fino ad un massimo del 98% del premio connesso alla performance organizzativa ed individuale dell'anno di riferimento. Le economie derivanti da tale decurtazione saranno redistribuite tra i dipendenti, in misura proporzionale al premio di produttività spettante, con esclusione di coloro che risultino beneficiari dei suddetti incentivi in misura superiore a Euro 500,00. Le parti concordano che le percentuali di decurtazione sopra-stabilite nel 25% e quant'altro per l'anno 2024 saranno oggetto di verifica annuale con possibilità di aggiornamento.

**5.** Quanto stabilito al comma precedente si applica altresì per la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lettera h) del C.C.N.L. 2019-2021 a titolo di incentivi per funzioni tecniche (art.113 del D. Lgs. 50/2016 e art. 45 del D. Lgs. 36/2023 e successive mm. e ii.) e la retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione, con riferimento agli incentivi derivanti per lo svolgimento di Funzioni tecniche nell'anno di competenza e con la seguente disciplina:

Ai dipendenti titolari di E.Q. che percepiscono incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 e ex art. 45 del D. Lgs. 23/2023 e successive modifiche e integrazioni, alle condizioni e con le modalità stabilite dalla regolamentazione di ente vigente, gli importi del premio correlato alla performance sono decurtati di un importo corrispondente al 25% dell'incentivo per funzioni tecniche percepito nell'anno di competenza, fino ad un massimo del 98% del premio connesso alla performance organizzativa ed individuale dell'anno di riferimento. Le economie derivanti da tale decurtazione saranno redistribuite tra i dipendenti titolari di E.Q., in proporzione al premio di risultato spettante, con esclusione di coloro che risultino beneficiari dei suddetti incentivi in misura superiore a Euro 2.000,00. Le parti concordano che le percentuali di decurtazione sopra stabilite nel 25% e quant'altro per l'anno 2024 saranno oggetto di verifica annuale con possibilità di aggiornamento.

**6.** Le economie derivanti dalle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni, al netto di quelle che derivano dal non pieno raggiungimento degli obiettivi, incrementano il valore della quota destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di E.Q., da distribuirsi rispettando il criterio di proporzionalità rispetto alla retribuzione di risultato riconosciuta.

**7.** L'importo dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, per attività che comportano rischio e l'indennità di servizio esterno di polizia locale di cui agli articoli 20 e 21 del C.I. 2023 – 2025 vengono aggiornati in **€ 2,00**. I suddetti importi saranno erogati nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 20 e 21 del C.I. 2023-2025.

Letto, confermato e sottoscritto,

La delegazione di parte pubblica	La delegazione di parte sindacale
<p>IL PRESIDENTE Dott. Terrizzi Luigi F.to Luigi Terrizzi</p>	<p>FP CGIL  Barletta Riccardo F.to Riccardo Barletta  Manzotti Riccardo Maria /</p>
<p>IL VICE PRESIDENTE Dott. Giudice Ugo F.to Ugo Giudice</p>	<p>FPS CISL Aliani Marco F.to Marco Aliani</p>
<p>IL DIRIGENTE Dott. Menozzi Iuri F.to Iuri Menozzi</p>	<p>UIL FPL PARMA  Lori Barbara F.to Barbara Lori</p>
	<p>CSA Regioni Autonomie Locali  Russo Pia F.to Pia Russo  Coratella Federico F.to Federico Coratella  Bertorelli Simone F.to Simone Bertorelli  Berzieri Simona /  Pincella Emma /  Azzolini Luisa /</p>

RSU

Mariani Roberto

F.to Roberto Mariani

Rozzi Andrea

/

Rotondo Michela

F.to Michela Rotondo

Schianchi Paolo

F.to Paolo Schianchi

Vicini Stefania

F.to Stefania Vicini

Ferrari Serena

F.to Serena Ferrari

Rosi Federica

F.to Federica Rosi

Solimei Paola

F.to Paola Solimei

**COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2024  
CCNL 2019/2021**

<b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018</b>	662.156,95
<b>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</b>	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA/ ASSEGNI AD PERSONAM - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	50.353,05
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
ARMONIZZAZIONE RETRIBUZIONI DIPENDENTI DELLE PROVINCE - ART. 1 COMMA 800 L. 205/2017	
...	
<b>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021</b>	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C) per finanziare EQ	10.614,95
INCREMENTO DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018	
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	723.124,95
<b>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</b>	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 -DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	27.955,20
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	10.537,81
<b>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1</b>	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	12.675,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	11.237,46
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 - DIPENDENTI DEL 01/04/2023 - Tabella F) allegata Ccnl 16/11/2022	91.576,84
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	153.982,31
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	877.107,26
<b>Decurtazioni</b>	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER DISPOSIZIONI DI LEGGE	-84.801,90
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER SCELTE DISCREZIONALI	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI.... (a favore stanziamento EQ)	-10.614,95
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	-95.416,85
<b>TOTALE RISORSE STABILI AL NETTO DELLE DECURTAZIONI</b>	781.690,41
<b>Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3</b>	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 C. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - D.L. N. 44/2023 convertito con L. 74/2023 e d.p.r. n. 82/2023 - COMMISSIONI CONCORSO	10.000,00

FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	832,95
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
<i>Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2</i>	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	6.650,00
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI C.D.S.	
.....	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>17.482,95</b>
<i>Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3</i>	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ISTAT ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE <b>A FONDO GENERALE PER PRMI PERFORMANCE</b>	11.520,00
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ISTAT ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE <b>A FAVORE DEL PERSONALE DIRETTAMENTE COINVOLTO</b>	46.080,00
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ISTAT ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) - CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 01/01/2018)	100.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 36/2023 (DAL 01/07/2023)	100.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ORDINE PUBBLICO POLIZIA LOCALE (PER SERVIZI ELETTORALI)	700,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	
RISORSE ART. 8 COMMA 3 D.L. 13/2023 (FINO AL 31/12/2026) - ENTI PNRR - FINO AL 5% PARTE STABILE CERTIFICATA FONDO ANNO 2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - RISORSE SERVIZI AGGIUNTIVI P.L. SVOLGIMENTO ATTIVITA' IN FAVORE DI PRIVATI ART. 56 TER CCNL 2016/18 - ART. 22, COMMA 3 BIS D.L. 59/2017 - LEGGE N. 96/2017	
CONDONO EDILIZIO - ART. 32 COMMA 40 L. 326/2003	
<i>Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79</i>	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	8.614,95
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2)	53.850,88
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>320.765,83</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>338.248,78</b>
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>1.119.939,20</b>
<b>DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>634.576,10</b>
<b>DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>474.748,15</b>
<b>TOTALE DELLE RISORSE STABILI DEL FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI</b>	<b>781.690,41</b>
<b>EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA E DEL D.LGS 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)</b>	<b>-</b>
<b>SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>781.690,41</b>

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017

	ANNO 2016		ANNO 2024	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	1.454.404,56		1.119.939,20	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI	419.935,91		249.965,39	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)	-		-	
INCREMENTO O DIMINUIZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI (inserire con segno più oppure con segno meno a seconda della casistica)	- 908.462,90			
TOTALE LORDO		965.877,57		1.369.904,59
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (inserire con segno più)	-		474.748,15	
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (inserire con segno più)	-		44.197,65	
TOTALE VOCI ESCLUSE		-	-	518.945,80
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ELEVATE QUALIFICAZIONI IMPUTATE A BILANCIO		-		209.487,13
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA P.O. ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)			-	1.931,00
ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS DEL D.L. 135/2018 (inserire con segno meno)				-
ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (POSIZIONE, RISULTATO, GALLEGGIAMENTO, MAGGIORAZIONE POSIZIONE)		60.730,88		60.730,88
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL		-		14.739,23
ESCLUSIONE PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (inserire con segno meno)				-
FONDO STRAORDINARIO		81.459,18		54.390,99
INCREMENTO O DIMINUIZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI		- 7.488,47		
TOTALE VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		1.100.579,16		1.188.376,02
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 dl 34/2019 (solo per comuni, province, regioni) Personale Comparto		31.839,85		
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 dl 34/2019 (solo per comuni, province, regioni) Dirigenza		92.932,09		
LIMITE ART. 23, COMMA 2, DEFINITIVO		1.225.351,10		
DECURTAZIONE DA OPERARE				-
MARGINE LIMITE ART. 23 C. 2 D.Lgs. 75/2017				36.975,07

Voce	Utilizzo simulazione	incidenza %	Note	Utilizzo simulazione 2023	incidenza % 2023	Pagato 2023	Disponibilità	Note 2023	differenze 2024/2023
Indennità di comparto quota B	93.000,00	11,90%		87.050,00	11,68	79.930,64	7.119,36	comprensivo del personale assumibile e dei cessandi per rateo (uomo/anno)	5.950,00
PEO FINO AL 31/03/2023			DIFFERENZIALI PEO 1 trimestre 2023 e arretrati ccnl 2019-2021	78.268,09		69.981,63	8.286,46	comprensivo del personale assumibile e dei cessandi per rateo (uomo/anno) CON INCREMENTI CONTRATTUALI CCNL 2019-2021 annualità 2022	-78.268,09
DIFFERENZIALI STIPENDIALI STORICI (DIFFERENZIALE PEO vecchio ordinamento)	298.166,00		gli importi sono riproporzionati con le cessazioni già avvenute e con quelle previste	250.609,91		250.043,18	566,73		47.556,09
nuove progressioni 2023	25.205,00			31.400,00		28.446,83	2.953,17		
nuove progressioni 2024	34.800,00								
nuove progressioni 2025									
nuove progressioni 2026									
<b>TOTALE - Progressione economica orizzontale comprensivo del LED</b>	<b>358.171,00</b>	<b>45,82%</b>		<b>360.278,00</b>	<b>48,36</b>	<b>320.024,81</b>	<b>8.853,19</b>		<b>-30.712,00</b>
Indennità di coordinamento	2.324,16	0,30%		2.324,16	0,31	2.065,92	258,24		0,00
<b>UTILIZZO VINCOLATO</b>	<b>453.495,16</b>			<b>449.652,16</b>					
Specifiche Responsabilità	72.000,00	9,21%	Incremento rispetto ad accordo prec.	70.000,00	9,40	61.633,25	8.366,75		2.000,00
Indennità Servizio Esterno	6.000,00		valori aggiornati proposta decentrato da € 1,5 a € 2	4.212,00		1.845,23	2.366,77		1.788,00
Indennità Condizioni Lavoro	22.000,00		valori aggiornati proposta decentrato da € 1,5 a € 2	18.630,00		10.903,50	7.726,50		3.370,00
Reperibilità	67.000,00			69.573,00		56.979,56	12.593,44		-2.573,00
Indennità Turno	8.000,00			9.200,00		6.610,68	2.589,32		-1.200,00
Maggiorazione Oraria	2.200,00			1.800,00		2.144,42	-344,42		400,00
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ed esercizio di attività svolta in condizioni particolarmente disagiate	105.200,00	13,46%		103.415,00	13,881	78.483,39	24.931,61		1.785,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	150.995,25	19,32%		121.917,47	16,365	114.325,58	6.223,33	economia di bilancio per valutazione non piena economia a fondo 2024	29.077,78
<b>TOTALE UTILIZZO PARTE STABILE</b>	<b>781.690,41</b>	<b>100,00%</b>		<b>744.984,63</b>	<b>100,00</b>				<b>36.705,78</b>
<b>TOTALE COSTITUZIONE PARTE STABILE</b>	<b>781.690,41</b>			<b>744.984,63</b>		656.463,59	53.850,88		<b>36.705,78</b>
verifica	0,00								
DL 44/2023 commissioni concorso	10.000,00			1.966,50		1.966,50	0,00		8.033,50
Incentivo Funzioni tecniche DLgs 50/2016 ex art. 113 (da aggiornarsi sulla base degli incentivi effettivamente liquidati nell'anno)	100.000,00			161.190,99		161.190,99	0,00		-61.190,99
Incentivo Funzioni tecniche DLgs 36/2023 ex art. (da aggiornarsi sulla base degli incentivi effettivamente liquidati nell'anno)	100.000,00								
Risorse art. 43 L. 449/97 (da aggiornarsi sulla base delle entrate accertate nell'anno) quota a fondo generale	11.520,00			39.359,58		39.359,58	0,00		-27.839,58

Risorse art. 43 L. 449/97 (da aggiornarsi sulla base delle entrate accertate nell'anno) quota a dipendenti coinvolti	46.080,00			10.933,22	10.933,22	0,00		35.146,78
rateo ria non speso 2022	832,95			0,00		0,00		832,95
Indennità ORDINE PUBBLICO (D.L. 24 marzo 2022 n. 24)	700,00			0,00	0,00	0,00		700,00
Economie incremento ccnl 2019-2021 art. 79 c. 2 l. C				25.350,00	25.350,00	0,00		-25.350,00
Incremento una tantum 0,22% M.S. 2018	8.614,95			17.229,91	17.229,91	0,00		-8.614,96
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	6.650,00							
Economie anno prec. Da destinarsi alla produttività e miglioramento dei servizi	53.850,88		Dato aggiornato dopo liquidazione dei premi performance	33.950,39	33.950,39	0,00		19.900,49
<b>TOTALE UTILIZZO PARTE VARIABILE</b>	<b>338.248,78</b>							
<b>TOTALE COMPRESO RISORSE VARIABILI</b>	<b>1.119.939,20</b>			<b>1.034.965,22</b>	<b>946.444,18</b>			<b>-21.676,02</b>
<b>Totale generale al netto art. 113 e art. 43</b>	<b>873.859,20</b>			<b>821.514,93</b>	<b>732.993,89</b>			<b>24.174,27</b>
<b>verifica totale risorse da costituzione</b>	<b>1.119.939,20</b>							
<b>VERIFICA UTILIZZO</b>	<b>0,00</b>			<b>2023</b>				
<b>Calcolo risorse stabili da destinare alla produttività</b>								
importo fondo risorse stabili	781.690,41			744.984,63				36.705,78
altri utilizzi	630.695,16			623.067,16				7.628,00
<b>QUOTA RISORSE STABILI A DISPOSIZIONE PER LA PRODUTTIVITA'</b>	<b>150.995,25</b>			<b>121.917,47</b>				<b>29.077,78</b>
<b>QUOTA RISORSE VARIABILI A DISPOSIZIONE PER LA PRODUTTIVITA'</b>	<b>81.468,78</b>			<b>76.530,30</b>				<b>4.938,48</b>
<b>TOTALE RISORSE A DISPOSIZIONE PER LA PRODUTTIVITA'</b>	<b>232.464,04</b>	<b>20,76%</b>		<b>198.447,77</b>				<b>34.016,27</b>
<i>di cui super premio</i>	<i>10.460,88</i>	<i>4,50%</i>		<i>10.100,00</i>	<i>4,50%</i>	<i>10.100,00</i>	<i>di cui super premio</i>	<i>360,88</i>
<b>EQ (Elevate Qualificazioni) fuori fondo</b>	<b>209.487,13</b>			<b>209.418,12</b>				

Risorse Produttività al netto del super premio	stima dip uomo/anno compresi assumibili	Produttività media
222.003,15	162	1.370,39

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

per il triennio 2023-2025

la Delegazione trattante di parte Datoriale, costituita con Provvedimento del Presidente della Provincia di Parma in data 21/12/2022 n.314, nelle persone di:

(P=Presente; A=Assente)

- del Presidente dott. Terrizzi Luigi  P  A
- del Vice Presidente dott. Giudice Ugo  P  A
- del dott. Menozzi Iuri  P  A

E

la Delegazione Sindacale, costituita dai rappresentanti delle Categorie Funzione Pubblica come segue:

- CGIL FP - rappresentata dal sig. Barletta Riccardo  P  A
- CGIL FP - rappresentata dal sig. Manzotti Riccardo Maria  P  A
- CISL FP – rappresentata dal sig. Aliani Marco  P  A
- UIL FPL – rappresentata dalla sig.ra Lori Barbara  P  A
- CSA - rappresentata dalla sig.ra Russo Pia  P  A
- CSA - rappresentata dal sig. Coratella Federico  P  A
- CSA - rappresentata dalla sig.ra Pincella Emma  P  A
- CSA - rappresentata dal sig. Bertorelli Simone  P  A
- CSA - rappresentata dalla sig.ra Azzolini Luisa  P  A
- CSA - rappresentata dalla sig.ra Berzieri Simona  P  A
- le seguenti Rappresentanze Sindacali Unitarie della Provincia di Parma nelle persone di:
  - Mariani Roberto  P  A
  - Rozzi Andrea  P  A
  - Rotondo Michela  P  A
  - Schianchi Paolo  P  A
  - Vicini Stefania  P  A
  - Ferrari Serena  P  A
  - Rosi Federica  P  A
  - Solimei Paola  P  A

# Sommario

Sommario .....	2
TITOLO I .....	4
Principi e disposizioni generali .....	4
Art. 1 - Ambito di applicazione .....	4
Art. 2 - Principi e finalità .....	4
Art. 3 - Decorrenza e durata .....	4
TITOLO II .....	5
Le relazioni sindacali.....	5
Art. 4 - Obiettivi e strumenti .....	5
Art. 5 Monitoraggio sull'applicazione del contratto e interpretazione.....	5
TITOLO III .....	6
Risorse per la contrattazione collettiva integrativa .....	6
Art. 6 - Fondo delle risorse integrative .....	6
Art. 7 - Destinazione e utilizzo del fondo .....	6
Art. 8 - Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione.....	6
Art. 9- Risorse previste da specifiche disposizioni di legge .....	7
Art. 10 - Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio.....	7
TITOLO IV .....	7
Valutazione del personale e premialità.....	7
Art. 11 - Principi generali.....	7
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.....	8
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) .....	9
Art.14 - Sistema di perequazione degli incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale in aggiunta ai premi correlati alla performance .....	10
TITOLO V .....	10
Progressioni economiche all'interno delle aree.....	10
Art.15 –Principi e finanziamento.....	10
Art.16 – Requisiti di partecipazione .....	11
Art.17 Criteri di valutazione. Ponderazione .....	11
Art. 18 - Formazione della graduatoria e criteri di priorità .....	12
TITOLO VI.....	13
INDENNITA' .....	13
Art. 19 - Disciplina delle indennità – Principi generali.....	13
Art.20 - Indennità condizioni di lavoro .....	13

Art.21 - Indennità di servizio esterno per l'area della Polizia Locale .....	14
Art.22 - Indennità di funzione per l'area della Polizia Locale .....	15
Art. 23 – Indennità per specifiche responsabilità.....	15
TITOLO VII .....	16
Altre voci di trattamento economico accessorio .....	16
Art. 24 – Turnazioni .....	16
ART 24 – bis FESTIVO INFRASETTIMANALE .....	16
Art. 25 - Reperibilità .....	16
Art. 26 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada.....	17
Art. 27 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ.....	17
TITOLO VIII .....	17
MISURE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE .....	17
Art. 28 - Welfare integrativo (art. 82, C.C.N.L. 16/11/2022) .....	17
Art. 29 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, C.C.N.L. 16/11/2022).....	18
Art. 30 - Formazione ed aggiornamento professionale dei dipendenti .....	18
Art.31 - Ferie solidali.....	18
TITOLO IX .....	19
Disposizioni transitorie e finali .....	19
Art.32 - Disapplicazioni.....	19
Art.33 – Installazione apparecchiature di geolocalizzazione sui mezzi di proprietà della Provincia di Parma .....	19
Art. 34 – Assenze utili ai conteggi di periodi prescritti dal presente Contratto .....	19

# TITOLO I

## Principi e disposizioni generali

### Art. 1 - Ambito di applicazione

1. La presente disciplina si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale.
2. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali integrative si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate in materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.
4. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante proporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa annuale, in sede di accordo per la ripartizione periodica delle risorse integrative.

### Art. 2 - Principi e finalità

1. Il presente contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente di cui all'articolo 1, a valere sulle risorse integrative disponibili per le politiche premiali, di indennizzo e di incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
2. La presente disciplina, in attuazione delle norme di legge e del C.C.N.L. di comparto vigenti, persegue il fine di 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.
3. È costantemente favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi definiti negli strumenti di pianificazione, mediante l'applicazione di adeguati strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.
4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei sistemi di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

### Art. 3 - Decorrenza e durata

1. Il presente contratto produce i suoi effetti dalla data di sottoscrizione e ha durata fino al 31/12/2025, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite per determinati istituti. Lo stesso resta in vigore, comunque, sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi.
2. Le parti possono disdire il presente contratto, in ogni tempo, in caso di stipulazione di nuovi contratti collettivi nazionali di comparto di parte normativa. La disdetta può intervenire solo per l'intero contratto e non per singole parti di esso.

3. Fermo quanto previsto al comma 2, le disposizioni recate dal presente accordo e dalle sue successive modifiche e integrazioni troveranno automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di prossimo C.C.N.L. di comparto, che disponga diversamente sulle materie e sugli istituti ivi disciplinati. In tali casi, le parti si riuniscono tempestivamente per valutare e proporre interventi integrativi finalizzati ad aggiornare le discipline integrative alle nuove disposizioni di livello nazionale.
4. Ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del C.C.N.L. del 16/11/2022, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse finalità possono essere negoziati con cadenza annuale. Nelle more di negoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

## TITOLO II

### Le relazioni sindacali

#### Art. 4 - Obiettivi e strumenti

1. Le Parti assumono come proprio il sistema di relazioni sindacali previsto dal C.C.N.L., nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle Organizzazioni Sindacali, definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. A tal fine, le parti riconoscono la 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.
3. 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

1. Le parti si incontrano, almeno una volta all'anno, al fine di verificare l'impatto complessivo e settoriale dell'applicazione della presente disciplina, anche allo scopo di valutare i riflessi della stessa 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

## TITOLO III

### Risorse per la contrattazione collettiva integrativa

#### Art. 6 - Fondo delle risorse integrative

1. L'Ente stanziava, annualmente, con proprio provvedimento e fermi i limiti finanziari stabiliti dalla legge, le risorse economiche integrative, ai sensi delle norme nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale per le parti sia "stabile" che "variabile".
2. La parte stabile del fondo è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente C.C.N.L.
3. Le risorse integrative possono essere integrate, 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. In ogni caso, la quota-parte delle risorse variabili di cui al presente comma può trovare stanziamento mediante provvedimenti di finanziamento annualmente motivati dall'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

1. La distribuzione del fondo alle diverse finalità, ovvero la verifica del suo impiego, costituisce materia oggetto di contrattazione collettiva integrativa. In tale sede, la parte pubblica informa la delegazione di parte sindacale sulle politiche di finanziamento della quota di risorse di cui al comma 3 del precedente art.6, nonché sulle ulteriori ed eventuali quote di finanziamento di cui agli articoli 8 e 9.
2. La delegazione trattante datoriale svolge le trattative sulla scorta degli indirizzi e delle direttive rassegnate dall'organo di governo, coerentemente con la programmazione annuale e pluriennale delle attività e la correlata pianificazione esecutiva.
3. L'efficacia delle preintese negoziali resta comunque condizionata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio, anche pluriennale, di previsione.
4. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse integrative di cui ai precedenti commi da 1 a 3 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.
5. Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa, ai sensi del comma 1, la sola quota di risorse integrative ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati o previsti dal C.C.N.L.
6. 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

1. 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.
2. 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**

1. 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.
2. 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**

1. 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.
2. 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.
3. 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.

### **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**

1. 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.
2. 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%

3. Criteri, metodologie e processi di valutazione:
  - a) 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.
  - b) 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 nel sistema di misurazione e valutazione della performance del comparto al tempo vigente.
  - c) 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.
  - d) 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;
  - e) 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.
  - f) 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.

- g) 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.
  - h) 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.
4. 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.
  5. 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)**

1. 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.
2. 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;
3. 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 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.
4. 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**

1. Si richiama integralmente il Regolamento attualmente in vigore.

## **TITOLO V**

### **Progressioni economiche all'interno delle aree**

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Ove la consistenza del fondo integrativo lo consenta, le risorse per i differenziali stipendiali nell'area 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 si impegnano a dare attuazione degli istituti dei differenziali con un percorso pluriennale negli esercizi 2023, 2024, 2025 ed, in modo coerente e consequenziale nell'esercizio 2026.

## 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.

## 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 media pari od inferiore a 600/1000, verrà attribuito un punteggio pari a 0.	68	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	31	Calcolato in modo lineare: 31 punti a chi ha maggiore anzianità e, in proporzione, agli altri.

	amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente inquadramento presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni)		Le frazioni di mese pari o superiore a 15 giorni saranno computate come mese intero. 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:

- A. maggior anzianità di servizio nell'Ente
- B. minor numero di PEO/nuovi differenziali economici riconosciuti.
- C. maggiore 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.

## TITOLO VI

### INDENNITA'

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

1. 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.
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente accordo - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree Contrattuali.
4. 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.
5. 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.
6. 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

1. È riconosciuta un'"indennità condizioni di lavoro", commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività che comportano rischio.
2. 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 lette 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 disponibile;
- 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 scoli, 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.
3. A tali attività viene ricondotta un'indennità giornaliera lorda, quantificata in sede di accordo annuale.
  4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Dirigente al quale il personale è assegnato.
  5. 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**

1. 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.
2. 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
3. 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.
4. 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

1. 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.
2. 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. 16/11/2022, 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>	<i>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.</i>
<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 8 (per gli incarichi di maggior rilievo):

Fattore di valutazione	Punteggio							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Complessità tecnico-giuridica</b>	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Complessità organizzativo-relazionale</b>	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Specializzazione richiesta</b>	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Rilevanza per il funzionamento interno</b>	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Impatto esterno</b>	1	2	3	4	5	6	7	8

7. Il compenso è quindi determinato moltiplicando il totale del punteggio ottenuto per il valore di € 100,00 stabilendo un importo minimo di € 500,00.
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.

## 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 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**

1. 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.
2. 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 stabilite con apposito provvedimento;
3. Il riconoscimento dell'indennità di reperibilità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Dirigente competente, che segnala al Servizio personale i nominativi del personale che svolge le prestazioni del presente articolo e che risulta, come tale, ricadente nelle prestazioni suindicate. Il Dirigente competente dovrà provvedere, all'inizio dell'anno, a trasmettere al Servizio Personale l'elenco del personale e i relativi turni di reperibilità. Tale prospetto dovrà essere ulteriormente allegato nell'atto di liquidazione dei compensi. L'erogazione dei compensi per la reperibilità avviene, di norma, entro il mese successivo, decorrente dalla data di ricezione del provvedimento di liquidazione del competente responsabile del Servizio, a contratto decentrato stipulato.
4. A ogni dirigente dei suddetti servizi è assegnato un budget nei limiti del quale dovrà operare, salvo trasferimento di risorse da parte di altri dirigenti che prevedano di non utilizzarle.
5. Il personale interessato, durante il turno di reperibilità, dovrà porsi sempre nelle condizioni di ricevere le chiamate di servizio, allo scopo di essere sempre rintracciabile.
6. Il dipendente in reperibilità, in caso di chiamata, deve adoperarsi al fine di risolvere il problema, attivandosi e recandosi sul posto entro 30 minuti dalla chiamata.
7. In caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38 c. 7 del CCNL 14/9/2000 con equivalente recupero orario. Per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di reperibilità.

#### **Art. 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**

1. La quota del fondo separato per gli incarichi di EQ destinata alla retribuzione di risultato degli stessi presso l'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.
2. La retribuzione teorica 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.

### **TITOLO VIII**

#### **MISURE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE**

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

1. 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.
2. 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.
3. 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)**

1. 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**

1. 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.
2. 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**

1. 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.

## TITOLO IX

### Disposizioni transitorie e finali

#### Art.32 - Disapplicazioni

1. 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

1. 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

1. 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:
  - a) Ferie;
  - b) 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;
  - c) terapie salvavita conseguenti a gravi patologie;
  - d) 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 stata in servizio almeno 60 giorni lavorativi nell'anno considerato.

Letto, confermato e sottoscritto,

Parma, lì 19 settembre 2024

La delegazione di parte pubblica	La delegazione di parte sindacale
IL PRESIDENTE Dott. Terrizzi Luigi F.to Luigi Terrizzi	FP CGIL  Barletta Riccardo F.to Riccardo Barletta

	Manzotti Riccardo Maria /
IL VICE PRESIDENTE Dott. Giudice Ugo F.to Ugo Giudice	FPS CISL Aliani Marco F.to Marco Aliani
IL DIRIGENTE Dott. Menozzi Iuri F.to Iuri Menozzi	UIL FPL PARMA  Lori Barbara F.to Barbara Lori
	CSA Regioni Autonomie Locali  Russo Pia F.to Pia Russo  Coratella Federico F.to federico Coratella  Bertorelli Simone F.to Simone Bertorelli  Pincella Emma /  Azzolini Luisa /  Berzieri Simona /

RSU

Mariani Roberto  
F.to Roberto Mariani

Rozzi Andrea  
/

Rotondo Michela  
F.to Michela Rotondo

Schianchi Paolo  
F.to Paolo Schianchi

Vicini Stefania  
F.to Stefania Vicini

Ferrari Serena  
F.to Serena Ferrari

Rosi Federica  
F.to Federica Rosi

Solimei Paola  
F.to Paola Solimei