



# Provincia di Cremona

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

CCI giuridico COMPARTO Anno 2023-2025

CCI economico COMPARTO Anno 2023

### Modulo 1 – Scheda 1.1

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

|   |  |
|---|--|
| <b>Data di sottoscrizione</b>                   | <b>Preintese siglate in data 31/08/2023</b>  |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>             | <b>CCI normativo 2023-2025 – CCI economico anno 2023</b>   |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b> | <p><b><u>Parte pubblica:</u></b></p> <p>Dirigente ad interim del Settore Risorse Umane, Servizi Trasversali e Progetti Europei Barbara Faroni (Presidente)</p> <p>Posizione Organizzativa settore Risorse umane, servizi trasversali e progetti europei Andrea Carli</p> <p><b><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></b></p> <p>F.P. C.G.I.L.<br/>C.I.S.L. F.P.<br/>U.I.L. F.P.S.<br/>R.S.U. dell'Ente</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b></p> <p>F.P. C.G.I.L.<br/>C.I.S.L. F.P.<br/>U.I.L. F.P.S.</p> |

|   |   |
|---|---|
|   | R.S.U. dell'ente  |
| <b>Soggetti destinatari</b>   | Dipendenti del Comparto della Provincia di Cremona a tempo indeterminato e a tempo determinato.   |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b> | <p>Sono oggetto del presente contratto integrativo le seguenti materie ai sensi dell'art. 7 comma 4 del CCNL 16/11/2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;</li> <li>- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;</li> <li>- definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e),f) e g);</li> <li>- l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come 15 rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</li> <li>- l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</li> <li>- i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;</li> <li>- l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;</li> <li>- la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;</li> <li>- l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;</li> <li>- le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;</li> <li>- l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;</li> <li>- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;</li> <li>- il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;</li> <li>- previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, 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); 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;</li> <li>- modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;</li> <li>- definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;</li> </ul> |
| <b>Intervento dell'Organo di controllo interno</b>                        | E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo Interno in data 19.09.2023 sia in ordine alla Relazione Tecnico-finanziaria che alla presente Relazione Illustrativa, dando atto, altresì del rispetto dei vincoli contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.  |

|  |  |
|--|--|
| <p>Allegazione della<br/>Certificazione dell'Organo<br/>di controllo interno alla<br/>Relazione illustrativa</p>   | <p>ALLEGATO 1</p>  |
| <p>Attestazione del rispetto<br/>degli obblighi di legge che<br/>in caso di inadempimento<br/>comportano la sanzione<br/>del divieto di erogazione<br/>della retribuzione<br/>accessoria</p> | <p><b><u>Approvazione del Piano della performance</u></b></p> <p>La Provincia ha previsto nel Regolamento degli uffici e dei servizi all'art. 36, c. 2 e 3, che:</p> <p>2. <i>“Gli atti della programmazione, il monitoraggio, l'applicazione dei sistemi premianti e la rendicontazione dei risultati rappresentano il ciclo della performance”.</i></p> <p>3. <i>“Il piano esecutivo di gestione (PEG) e il piano degli standard costituiscono il piano della performance dell'ente; il documento unico di programmazione, le linee strategiche emanate dal Presidente e gli obiettivi strategici costituiscono la programmazione di massima dimensione.”</i></p> <p>Il Consiglio provinciale ha adottato DUP e bilancio 2023/2025 con deliberazione n. 7 del 26.04.2023.<br/>E' stato adottato il PEG 2023-2025 con deliberazione presidenziale n. 58 del 24/05/2023.<br/>E' stato aggiornato il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale dell'Ente con deliberazione del Presidente n. 219 del 13/1/2021; il sistema della performance comprende gli obiettivi strategici e gli obiettivi individuali di PEG.</p> <p><b><u>Adozione Relazione sulla Performance</u></b></p> <p>La relazione sulla performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, per quanto concerne il 2022 è stata adottata con deliberazione del Presidente n. 82 del 28.06.2023 (validata dal NIV in pari data - prot. 2023/56641) e pubblicata sul sito della Provincia, sezione “Amministrazione trasparente” come previsto dall'art. 36, commi 4 e 5, del Regolamento degli uffici e dei servizi. Al termine del percorso di misurazione e valutazione della performance anno 2023 verrà approvata anche la relazione relativa alla annualità corrente.</p> <p><b><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità</u></b></p> <p>Con delibera del Presidente n. 37 del 16/02/2022 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2023-2025, pubblicato sul sito alla sezione “Amministrazione trasparente”. Con atto n. 43 del 17.4.2020 il Presidente ha affidato al Segretario generale la responsabilità della prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p> <p><b><u>Validazione della Relazione della Performance da parte del NIV ai sensi dell'articolo 14, c. 6, del d.lgs. n. 150/2009</u></b></p> |

|                        |   |
|------------------------|---|
|                        | La relazione sulla performance è costituita dal Referto del Controllo di Gestione, redatto ai sensi degli artt. 198 e 198-bis del TUEL. |
| Eventuali osservazioni | Nessuna   |

**Modulo 2 – Scheda 1.2**  
**Illustrazione dell' articolato di cui all' ipotesi**  
**di contratto collettivo decentrato integrativo**

**PUNTO A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO**

Si riportano di seguito i singoli articoli dell' accordo proposto alla certificazione

**CCI GIURIDICO COMPARTO ANNO 2023-2025**

**INDICE**

**Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1 – Ambito di applicazione
- Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Art. 3 – Verifiche dell' attuazione del contratto
- Art. 4 – Interpretazione autentica
- Art. 5 – Sistema delle relazioni sindacali

**Titolo II – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

- Art. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all' art. 80, comma 2, fra le diverse modalità di utilizzo
- Art. 7 - Criteri per l' attribuzione delle risorse destinate alla organizzazione ed alla performance
- Art. 8 - Sistema di bilanciamento tra premi individuali e particolari compensi
- Art. 9 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16.11.2022)
- Art. 10 - Progressioni economiche all' interno delle Aree
- Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 13 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione dei titolari di incarico di EQ

**Titolo III – PERSONALE POLIZIA LOCALE**

- Art. 14 - Indennità di servizio esterno
- Art. 15 - Indennità di funzione

## **Titolo IV - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO**

Art. 16 - Indennità di reperibilità

Art. 17 - Riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori turnisti

Art. 18 - Lavoro straordinario dipendenti di diretta assistenza agli Organi istituzionali

## **Titolo V – DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 19 - Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 20 - Innovazioni tecnologiche

Art. 21 - Disposizioni finali

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 - Ambito di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) si applica a tutte le lavoratrici ed i lavoratori, in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, nonché al personale con contratto di formazione lavoro o con contratto di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

### **Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo dalla data di stipula sino al 31/12/2025.
2. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto prima della data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.
5. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, dovranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. La sessione negoziale va avviata entro il 30 aprile dell'anno di riferimento.

### **Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art. 4 – Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione opera dal momento della sottoscrizione.

#### **Art. 5 – Sistema delle relazioni sindacali**

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt.4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), che integrano in ogni loro parte il presente CCI per quanto espressamente previsto.
4. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCI.
5. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le Relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - Informazione
  - Confronto
  - Organismi paritetici di partecipazione
  - Contrattazione integrativa, che è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
6. In assenza dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, di cui all'art.6 del CCNL, le Parti possono prevedere, anche l'istituzione di Tavoli Tecnici, quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su ulteriori e/o specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al Tavolo negoziale.
7. Gli esiti dei lavori dei Tavoli Tecnici saranno riportati al Tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal Sistema delle Relazioni Sindacali.
14. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

#### **Titolo II – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

##### **Art. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 2, fra le diverse modalità di utilizzo**

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo qualitativo dei risultati, adottati nell'Ente.
2. La ripartizione delle risorse suddette tiene conto delle indisponibilità delle risorse necessarie a garantire gli importi obbligatori previsti dal CCNL nazionale con particolare riferimento alle risorse necessarie per la corresponsione degli importi riferiti alle seguenti voci:

- progressioni economiche precedenti alla riclassificazione ex art. 78 CCNL 2019-2021;
  - indennità di comparto quota B;
  - indennità ex VIII q.f. non P.O. ex art. 37, comma 4, CCNL 6/7/1995;
  - differenziali stipendiali delle nuove progressioni economiche orizzontali.
3. Le risorse rese annualmente disponibili, dopo gli utilizzi di cui al comma 2, sono destinate ai seguenti istituti economici:
- performance organizzativa ed individuale;
  - indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018;
  - indennità di turno, reperibilità, compensi lavoro giorno riposo settimanale (art. 24, comma 1, CCNL 14.09.2000);
  - indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina dell'art. 84 CCNL 2019-2021;
  - indennità di funzione e servizio esterno per la Polizia Locale;
  - compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL.

#### **Art. 7 – Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla organizzazione ed alla performance**

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo per le risorse decentrate del personale del comparto sia destinata ad incentivare la performance individuale ed organizzativa e che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.
2. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PIAO ed, in particolare nel Piano della performance approvato annualmente dall'Ente, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture amministrative nell'anno di riferimento.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati, a consuntivo, ai dipendenti a seguito del processo di valutazione definito dal sistema di valutazione vigente.
4. Ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance si individuano i seguenti criteri:
  - a. l'incentivo è riconosciuto a tutti i dipendenti di ruolo e a tempo determinato con almeno 90 gg. di presenza effettiva in servizio; al di sotto di questa soglia non è riconosciuto alcun incentivo. Vengono considerate presenza solo al fine del calcolo dell'incentivo: la maternità obbligatoria, il congedo parentale al 100%, le terapie salvavita, la malattia figlio 100%, i permessi ex L. 104/92 a giorni, i permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, le ferie, i permessi per donazione AVIS. Il sabato e la domenica sono conteggiati solo se effettivamente lavorati. Per i part-time verticali o misti la soglia di 90 giorni è proporzionata ai giorni lavorati nella settimana. La soglia dei 90 giorni non si applica al personale temporaneamente assegnato in convenzione ai Comuni, al quale la produttività è riconosciuta in misura proporzionale ai mesi di permanenza presso la Provincia, intendendosi per un mese la permanenza per 16 o più giorni di calendario, o alla percentuale di assegnazione presso i due enti in caso di assegnazione parziale;
  - b. alla luce del budget generale, viene definito il budget individuale per ciascun dipendente, considerato al 100% e con riferimento al suo inquadramento (posizione iniziale tabellare della area);

c. il calcolo dell'incentivo individuale effettivo avviene in base al punteggio di valutazione, al periodo di servizio svolto in caso di assunzioni e cessazioni in corso d'anno e alla percentuale di part-time e, per il personale in convenzione, ai mesi di permanenza o alla percentuale di assegnazione;

d. i risparmi conseguenti all'applicazione del punto c) di cui al presente articolo vengono ridistribuiti, in proporzione, limitatamente a coloro che hanno acquisito un punteggio superiore a 60 punti;

e. calcolato l'incentivo individuale, su questo si applica l'abbattimento percentuale dovuto a eventuali provvedimenti disciplinari che comportino la sanzione della sospensione dal lavoro, anche per una singola giornata. I risparmi conseguenti ai provvedimenti disciplinari confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo. Non si applica alcun abbattimento sino alla sanzione della multa. L'abbattimento opererà esclusivamente con riferimento all'anno di irrogazione della sanzione;

f. infine viene calcolata la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale, secondo le modalità definite nel successivo art. 8.

5. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la produttività individuale nel medesimo anno.

#### **Art. 8 - Sistema di bilanciamento tra premi individuali e particolari compensi**

1. Nel caso in cui il lavoratore sia destinatario di incentivi specifici si applica un opportuno sistema di bilanciamento correlato al premio della performance.

2. Il bilanciamento consiste nell'applicazione, a valere sull'ammontare del premio della performance, di una detrazione progressiva per scaglioni calcolata sugli incentivi percepiti pari a:

- 10% sulla quota parte di incentivo compreso tra 1.001,00 e 2000,00 euro;
- 30% sulla quota parte di incentivo compreso tra 2.001,00 e 3.000,00 euro;
- 40% sulla quota parte di incentivo compreso tra 3.001,00 e 4.000,00 euro;
- 50% sulla quota parte di incentivo oltre a 4.001,00 euro.

Le decurtazioni non si applicheranno nei confronti di coloro che avranno percepito un incentivo pari o inferiore a 2.000,00€ e, pertanto, parteciperanno alla redistribuzione degli importi recuperati a seguito dell'applicazione del sistema di bilanciamento.

3. Tale sistema non potrà determinare una riduzione della produttività superiore all'80% (produttività minima garantita pari al 20% di quella virtualmente spettante). Potranno essere annualmente definiti concordemente tra le parti eventuali casi di non applicazione di detto sistema in riferimento alla attuazione di specifici piani operativi.

#### **Art. 9 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16.11.2022)**

1. Alla percentuale del 10% del personale valutato in prima fascia, fatto salvo l'eventuale arrotondamento in caso di frazioni decimali superiori a 0,5, viene riconosciuto un premio aggiuntivo di importo non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti a tutto il personale che ha conseguito una valutazione uguale o superiore a 60 punti.

2. Le parti, in sede di contrattazione annuale, definiranno l'importo da destinare al finanziamento del super premio, da accantonare rispetto al monte complessivo dei premi individuali.

3. Concluso il processo di valutazione ed effettuato il conteggio e la ripartizione della produttività nell'anno successivo a quello di riferimento, viene calcolato l'ammontare del super premio e, di conseguenza, il numero totale degli effettivi percettori, nel rispetto del tetto fissato.

4. A ciascun settore viene attribuito il numero di super premi da riconoscere calcolato in misura proporzionale al numero dei dipendenti valutati ai fini della produttività nel medesimo settore e, comunque, arrotondato all'unità in caso di strutture con meno di 10 dipendenti. Tale arrotondamento all'unità, a garanzia dell'omogenea applicazione dell'istituto all'interno dei settori dell'Ente, verrà applicato con cadenza biennale, a decorrere dall'applicazione del contratto integrativo economico 2023. Rispetto ai settori con più di 10 dipendenti, nel calcolo dei super premi spettanti non verrà applicato alcun arrotondamento.

5. Le parti concordano che in caso di un numero di dipendenti con punteggio di valutazione più elevato superiore al numero dei super premi assegnati al settore, il premio verrà assegnato a coloro che non siano stati assegnatari del premio stesso nel biennio precedente. In caso di ulteriore parità, sarà il dirigente ad individuare i dipendenti destinatari del premio, fornendo oggettiva motivazione.

6. Qualora a seguito della quantificazione dell'importo del super premio e del numero dei dipendenti destinatari dello stesso si verifichi un residuo, esso verrà ripartito nel medesimo anno tra i destinatari del premio stesso.

7. Il calcolo del super premio viene effettuato senza tener conto del sistema di bilanciamento.

#### **Art. 10 - Progressioni economiche all'interno delle Aree**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area., da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ,avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che abbiano prestato servizio presso l'Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato e nei 4 anni precedenti non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Il requisito della permanenza presso l'Ente per almeno 4 anni si intende assolto anche da eventuale personale assunto in Provincia mediante mobilità esterna e con anzianità utile a tal fine presso l'Ente di provenienza. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;

laddove, nel momento di espletamento della procedura 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;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno di riferimento per ciascuna area è distribuito, come tabella allegata al contratto economico annuale, tra i settori dell'Ente in misura proporzionale al numero dei dipendenti aventi diritto, individuati sulla base di quanto previsto dal precedente punto a);

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto EE.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Ai fini della valorizzazione dell'esperienza professionale si considerano gli ultimi 15 anni di servizio, con la seguente valorizzazione in termini di punti da attribuire:

- punti 5, per anno, da 15 a 11 anni;
- punti 2, per anno, da 10 a 6 anni;
- punti 1, per anno, negli ultimi 5 anni.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:

Criterio n.1: peso pari al 60%

Criterio n.2: peso non superiore al 40%

f) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3 % del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d).

g) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance negli ultimi tre anni;
- minor numero di progressioni economiche effettuate;
- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica con o senza soluzione di continuità;
- maggiore anzianità di servizio nell'Ente con o senza soluzione di continuità;
- maggiore età anagrafica.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 16.11.2022.

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 16.11.2022, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 16.11.2022.

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

7. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986 la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.

8. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 16.11.2022, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

9. Di anno in anno verranno definiti, in sede di contrattazione decentrata – parte economica, i criteri ed il numero di passaggi, discendenti da graduatorie stilate per ciascun settore, garantendo che l'accesso alle progressioni economiche sia garantito ai dipendenti di tutti i settori, anche quelli con organico minore, ed avendo particolare attenzione per coloro che ricoprono la medesima posizione economica da maggior tempo.

#### **Art. 11 Indennità condizioni di lavoro**

1. Poiché tale indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, la medesima è da intendersi esclusa a fronte:

- di qualsiasi assenza giornaliera dal lavoro, a qualunque titolo dovuta, ovvero
- di assenza oraria giornaliera, a qualsiasi titolo dovuta (permesso, recupero etc), in misura superiore al 50% del debito orario giornaliero.

2. La misura della indennità è determinata in base ai seguenti criteri:  
Effettiva incidenza di ciascuno dei presupposti erogativi della indennità

- a) rischio fino a 5
- b) disagio fino a 5
- c) maneggio denaro 5

(Sistema di pesatura su scala decimale)

3. Le situazioni di **rischio** si declinano come segue:

- a) rischio di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- b) rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
- c) rischio derivante dal traffico per lavorazioni svolte sul manto e/o sul ciglio stradale.

In caso di sussistenza di tutte le situazioni elencate, saranno riconosciuti 5 punti, in caso di sussistenza di due situazioni saranno riconosciuti 3 punti, in caso di sussistenza di una situazione saranno riconosciuti 2 punti.

4. Le situazioni di **disagio** si declinano come segue:

- a) esposizione ad agenti atmosferici;
- b) impiego di strumenti, attrezzature, apparecchiature di disagiata utilizzazione;
- c) frequenti spostamenti sul territorio;
- d) rispetto di flessibilità in misura ridotta e differenziata rispetto a quella garantita a tutti i dipendenti;
- e) prestazioni lavorative che comportano un'effettiva e prolungata attività a contatto con utenza/pubblico indistinto laddove possano insorgere situazioni di conflitto anche per la presenza di particolari problematiche sociali.

In caso di sussistenza di 4/5 situazioni saranno riconosciuti 5 punti, in caso di sussistenza di almeno 2 situazioni saranno riconosciuti 2 punti, in caso di sussistenza di una situazione sarà riconosciuto 1 punto.

5. A seguito del punteggio riportato a seguito di valutazione dirigenziale viene riconosciuta la indennità come di seguito indicato:

| Punteggio              | Misura giornaliera indennità |
|------------------------|------------------------------|
| superiore o uguale a 5 | 3€                           |
| da 4,9 a 3             | 2€                           |
| inferiore a 3          | 1€                           |

Al personale della viabilità che già percepisca indennità condizioni di lavoro nel periodo giugno – settembre verrà riconosciuta un'ulteriore indennità, connessa al disagio, di 1€ al giorno. Tale indennità aggiuntiva non è cumulabile con indennità per specifiche responsabilità già percepite dal personale.

#### **Art. 12 Indennità per specifiche responsabilità**

L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

a) posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità - individuate dal competente Dirigente con atto scritto - in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati;

b) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie le specifiche responsabilità indicate dall'art. 84 c.1 del CCNL 16/11/2022;

c) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale;

d) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo, a livello di Ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;

e) con cadenza annuale, entro il 10 gennaio, i dirigenti individuano le situazioni di particolare responsabilità mediante apposita scheda motivata e qualora l'importo complessivo da destinare alle specifiche responsabilità non sia stato ancora definito in sede di CCI, si tiene conto dell'importo relativo all'anno precedente, salvo successivo conguaglio;

f) per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 10 ad oltre 40.

Compenso attribuibile fino ad un massimo di Euro 2.000,00

| PARAMETRO DI ACCESSO  | Livello medio                                 | Livello alto |
|---|---|--------------|
| responsabilità di istruttoria di processi/procedimenti di particolare complessità e/o trasversalità   | 15  | 25           |
| responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi/squadre di lavoro  | 10 (fino a 2 persone escluso il coordinatore) | 20           |
| responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenza servizi, delegazione trattante etc.) previsti dalla normativa   | 10  | 20           |
| Responsabilità di supporto/apporto qualificato alle decisioni dirigenziali  | 10  | 15           |
| Responsabilità gestione di rapporti e relazioni istituzionali 'complesse con interlocutori esterni. Se l'attività è svolta direttamente per conto/incarico del Presidente, vengono aggiunti punti | 10  | 15           |
| Responsabilità espressamente prevista da norma di legge   | 10  | 15           |

| PUNTEGGIO  | IMPORTO INDENNITÀ in € |
|------------|------------------------|
| Punti 10   | 500,00                 |
| Da 11 a 25 | 1.150,00               |
| Fino a 40  | 1.500,00               |
| Oltre 40   | 2.000,00               |

g) Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente;

h) Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

### **Art. 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione dei titolari di incarico di EQ**

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'Ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;

b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione tenendo conto della misura dell'indennità di posizione riconosciuta, dell'esito della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim;

c) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso di esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di E.Q., nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente nel 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q., oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

d) In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/20225, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

| <b>Incentivo per funzioni tecniche</b> | <b>Retribuzione di risultato</b> |
|--|----------------------------------|
| Fino a 2.000,00 euro                   | Invariata                        |
| Da 2.001,00 fino a 3.000,00€           | Riduzione del 30%                |
| Da 3.001,00 fino a 4.000,00€           | Riduzione del 40%                |
| Da 4.001,00 fino a 6.000,00€           | Riduzione del 50%                |
| Da 6001,00 fino a 8.000,00€            | Riduzione del 60%                |
| Da 8001,00 fino a 10.000,00€           | Riduzione del 70%                |
| Oltre 10.000,00€                       | Riduzione del 80%                |

TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

#### **Art. 14 Indennità di servizio esterno**

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. Per le attività prestate nello svolgimento di servizi esterni è prevista un'indennità quantificata in un importo giornaliero pari ad Euro 6,50, rivedibili nell'annualità 2024.

3. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.

4. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. (per esempio: calcolo mensile – se su un mese lavorato di 26 gg si svolgono almeno 14 gg con prestazione parziale o totale esterno). L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia locale.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 34, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

#### **Art. 15 Indennità di funzione**

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'importo dell'indennità viene corrisposto per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del territorio provinciale;

b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

3. Per lo svolgimento del ruolo/incarico di vicecomandante, in considerazione delle responsabilità insite nel ruolo anche in caso di sostituzione del comandante, viene riconosciuta una indennità di euro 2.000,00.

4. Per l'attribuzione della presente indennità vengono valutate le posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità connesse alle seguenti fattispecie:

- coordinamento di attività in materia di caccia, pesca, ambiente;
- responsabilità di istruttoria di processi/procedimenti;
- responsabilità di gestione della strumentazione che rileva infrazioni al codice della strada.

5. L'indennità è commisurata al numero delle citate funzioni ascrivibili alla medesima posizione ed al ruolo ricoperto

| Funzioni                      | ufficiale | sottufficiale | agente   |
|-------------------------------|-----------|---------------|----------|
| Ricorrenza di una fattispecie | 1.200,00  | 1.000,00      | 900,00   |
| Ricorrenza di due fattispecie | 1.750,00  | 1.250,00      | 1.100,00 |
| Ricorrenza di tre fattispecie | 2.000,00  | 1.750,00      | 1.500,00 |

6. Con cadenza annuale il Comandante, nel limite delle risorse disponibili, attribuisce ovvero conferma le specifiche responsabilità e quantifica la connessa indennità, nel rispetto dei criteri anzidetti. Qualora l'esercizio delle responsabilità attribuite sia sospeso, provvede a darne tempestiva comunicazione al settore personale.

7. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

8. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni<sup>36</sup>;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI.

9. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

#### Titolo IV - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

##### **Art. 16 Indennità di reperibilità**

1. Il limite massimo di sei volte al mese per la reperibilità è elevato a sette volte e, in casi straordinari di necessità (come ad esempio la necessità di sostituire assenze improvvise indipendenti dalla volontà del lavoratore o la presenza di particolari condizioni meteorologiche), fino al limite di 10 volte, previa disponibilità del personale interessato, fermo restando il numero dei componenti della squadra di reperibilità.

2. Le parti concordano che nella programmazione dei turni sia assicurata tra i dipendenti un'equa rotazione, anche su base volontaria. Le parti si riuniscono almeno una volta all'anno per verificare il rispetto di tale principio.

3. La misura della indennità per 12 ore rimane confermata in euro 11,83.

#### **Art. 17 Riduzione dell'orario di lavoro per lavoratori turnisti**

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

2. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, 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). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno è computata figurativamente a carico del Fondo.

#### **Art. 18 – Lavoro straordinario dipendenti di diretta assistenza agli Organi istituzionali**

In applicazione dell'art. 8 del CCNL 14.9.2000 e art. 7, comma 4, lett. s) del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente dirigente/responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato fino a 250 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

2. I dirigenti, nel limite del budget annuo loro assegnato per la remunerazione del lavoro straordinario, autorizzano, con provvedimento motivato, il superamento del limite individuale, sotto la loro diretta responsabilità. La deroga al limite individuale deve comunque rispettare quanto previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL del 16.11.2022; pertanto la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi.

#### **Titolo IV - DISPOSIZIONI FINALI**

##### **Art. 19 Salute e sicurezza sul lavoro**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e la prevenzione, il Medico competente ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le priorità in ordine ai problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

c) L'Amministrazione si impegna a stanziare, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, risorse finanziarie sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

d) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

e) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

f) I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà loro riconosciute.

g) Il documento di valutazione dei rischi è a disposizione delle RSU e Organizzazioni Sindacali per la consultazione.

## **Art. 20 Innovazioni tecnologiche**

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

## **Art. 21 Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Le Parti concordano che entro il mese di aprile 2024 verranno effettuati approfondimenti in ordine all'applicazione del welfare aziendale anche con particolare riguardo all'art. 98 del CCNL 16.11.2022, riferito al personale della Polizia Locale.

#### **CCI economico COMPARTO Anno 2023**

##### **Art. 1 Quantificazione delle risorse**

1. Per l'esercizio 2023, e con imputazione sul fondo risorse decentrate del medesimo anno, le parti prendono atto delle risorse variabili stanziare con la delibera presidenziale sopra citata, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022, finalizzate ad adeguare la disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva con particolare riferimento alla realizzazione di obiettivi di mantenimento del livello qualitativo dei servizi, assicurato negli anni precedenti, a favore dell'utenza esterna in riferimento alla manutenzione delle strade provinciali durante la stagione invernale, da ripartire nelle seguenti misure:

- Euro 27.650,00 relativi ai mesi di gennaio - marzo 2023;
- Euro 21.800,00 relativi ai mesi di novembre – dicembre 2023.

L'obiettivo è previsto nell'ambito del Piano della Performance 2023-2025, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale del settore viabilità.

Le risorse a tal fine stanziare verranno ripartite nel rispetto dei criteri di merito, selettività e qualità della prestazione lavorativa. Gli importi non distribuiti costituiranno economie di bilancio.

La valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo rientra nelle competenze del NIV secondo criteri e modalità definiti nel sistema di valutazione.

2. Le parti prendono atto che il Fondo per le Risorse Decentrate, annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di verifiche a consuntivo delle effettive risorse disponibili o nel caso di sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

3. Le eventuali risorse residue della parte stabile del fondo vengono destinate ad incremento della performance individuale nel medesimo anno.

##### **Art. 2 Stanziamento risorse per nuovi differenziali stipendiali di cui all'art. 7, comma 4, lett. c), ed all'art. 14, comma 2, lett. b), CCNL 16.11.2023**

1. Preso atto di quanto concordato nel contratto decentrato normativo relativo al triennio 2023/2025, e dei risparmi di spesa per progressioni economiche verificatisi a seguito delle cessazioni di personale, che negli anni si sono registrate, le parti concordano che l'importo per il finanziamento della voce dei nuovi "differenziali stipendiali" pesi percentualmente sul Fondo, in misura corrispondente, circa, alla percentuale del 2,89% per complessivi euro 36.000,00.

### **Art. 3 Stanziamento indennità connesse all'organizzazione**

1. Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all'organizzazione dei servizi (indennità di condizioni di lavoro, indennità di turnazione, maggiorazione per lavoro festivo, indennità di reperibilità) le parti confermano la disciplina contenuta nel CCI normativo 2023-2025 e stabiliscono che la percentuale complessiva di incidenza sul fondo corrisponda all'incirca al 12,55%.

### **Art. 4 Stanziamento indennità Polizia Locale**

1. Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all'organizzazione dei servizi della polizia provinciale (indennità di funzione ed indennità servizio esterno), le parti confermano la disciplina contenuta nel CCI normativo 2023-2025 e stabiliscono che la percentuale complessiva di incidenza sul fondo corrisponda all'incirca al 1,70%.

2. Ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c) del CCNL 16.11.2022, nell'ambito delle risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva con riferimento specifico alle risorse di cui all'art 98, comma 1 lett. a) (proventi art. 208, comma 4, lett. c) del Codice della Strada, D.Lgs. 285/1992), destina al "Fondo di Previdenza Complementare Perseo - Sirio" per l'anno 2023 le risorse ex art. 208, comma 4, lett.c), D.Lgs. 285/92, nell'ammontare complessivo di €. 15.200,00 di cui 11.280,00 a favore di tutti agenti, sottufficiali e ufficiali di Polizia Locale in servizio presso questa Amministrazione e 3.920,00 a favore di coloro che svolgono prevalente attività di polizia stradale.

### **Art. 5 Stanziamento indennità specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f – art. 84 CCNL 16.11.2022)**

1. In merito alla indennità per specifiche responsabilità le parti destinano le risorse necessarie al pagamento delle medesime prevedendo una percentuale all'incirca pari al 3,61% del fondo complessivo.

### **Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 7, comma 4, lett. b) – art. 81 CCNL 16.11.2022)**

1. Al fine di consentire l'attuazione dell'istituto del super premio e di valorizzarne la ratio, le parti, nel rimandare alla disciplina prevista nel CCI normativo 2023-2025, definiscono in euro 10.000,00 l'importo da destinare al finanziamento del medesimo da accantonare rispetto al monte complessivo dei premi individuali.

### **Art. 7 Stanziamento per elevate qualificazioni (EQ)**

1. Le parti, richiamata la disciplina contenuta nel CCI normativo 2023-2025, prendono atto che lo stanziamento a bilancio destinato alle retribuzioni di posizione e di risultato degli incarichi di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative) è pari ad € 318.000,00, a cui vengono aggiunti Euro 4.329,32, quale quota proporzionale delle risorse di cui allo 0,22% del monte salari 2018, con suddivisione degli stessi in base allo stanziamento 2021. Concordano inoltre la destinazione di almeno il 15% del suddetto stanziamento alla erogazione della retribuzione di risultato.

## **Art. 8 Produttività**

1. Per quanto riguarda la restante disponibilità del fondo, le parti danno atto che essa sarà destinata alla produttività individuale dei dipendenti nel rispetto dei criteri di merito, selettività e qualità della prestazione lavorativa, secondo quanto previsto nel sistema di valutazione e all'art. 7 CCI normativo 2023-2025.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la produttività individuale nel medesimo anno.

## **Art. 9 Ambito di applicazione, durata, decorrenza**

1. Il presente accordo avrà vigenza per la parte economica per l'annualità 2023.

2. Per la parte normativa sono confermati i criteri definiti nel CCI 2023-2025.

3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

## **Art. 10 Trattamento accessorio del personale assegnato al Potenziamento straordinario dei Centri per l'Impiego**

1. Le parti prendono atto che il limite al fondo del trattamento accessorio, ex art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, non si applica per gli oneri del trattamento accessorio per le assunzioni del Potenziamento straordinario dei Centri per l'Impiego.

2. Al suddetto personale deve essere garantito equivalente salario accessorio rispetto al restante personale provinciale e pertanto le apposite risorse, quantificate sulla base delle indicazioni ministeriali in fase di costituzione del Fondo, devono essere distribuite secondo i criteri generali definiti in sede di contrattazione decentrata in riferimento al restante personale.

## **Rispetto dei vincoli generali**

Le disposizioni del contratto integrativo rispettano i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Si precisa, in particolare, che il fondo negli anni scorsi è stato ridotto in relazione ai dipendenti cessati, con particolare riferimento al processo di riduzione delle dotazioni organiche delle province e che il medesimo rispetta il limite di cui all'art. 23 D.lgs.75/2017.

## **PUNTO B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO**

Le risorse costituenti il fondo per l'anno 2023 sono ripartite secondo l'Allegato n. 2.

## **PUNTO C) GLI EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI**

Dall'accordo non discendono effetti abrogativi impliciti. L'ipotesi di Accordo sui criteri di ripartizione delle risorse decentrate anno 2023 si inserisce nel nuovo CCI triennale normativo 2023-2025 sopra riportato.

#### **PUNTO D) ILLUSTRAZIONE E ATTESTAZIONE DI COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA**

I principi di meritocrazia e premialità sono rispettati in quanto gli incentivi vengono distribuiti in coerenza con le previsioni del D.lgs.150/09 così come modificato nel tempo e con la consolidata giurisprudenza contabile, solo al termine del ciclo della performance, secondo il sistema che la Provincia ha adottato con atto del Presidente n. 219 del 13/12/2021, vale a dire solo ad avvenuto accertamento dei risultati effettivamente raggiunti e in maniera direttamente proporzionale alle valutazioni espresse dai dirigenti.

Si specifica che la valutazione dei dipendenti e posizioni organizzative è riferita ai seguenti elementi:

1. performance organizzativa di Ente:
  - a) grado di attuazione dei programmi e della strategia di ente: evidenzia la capacità di attuazione delle politiche, dei programmi e degli obiettivi strategici;
  - b) stato di salute dell'amministrazione: consente di rilevare il grado di solidità dell'ente, le condizioni necessarie per consentire l'attuazione delle strategie e la capacità di perseguire alcuni standard qualitativi e quantitativi;
2. performance organizzativa di Settore:
  - a) indicatori di performance riferiti agli standard di settore;
3. performance individuale:
  - a) obiettivi individuali (solo ex PO – oggi incarichi di EQ ed ex cat. D – oggi Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione);
  - b) indicatori di performance riferiti agli standard del centro di costo di appartenenza (valutazione dello svolgimento delle attività ordinarie di specifica competenza in relazione al centro di costo di riferimento);
4. comportamenti organizzativi

Tali ambiti di valutazione hanno un peso ed una declinazione differenziata a seconda della categoria di inquadramento dei lavoratori. Il sistema completo di misurazione e valutazione delle prestazioni dall'ente è pubblicato sul sito dell'ente.

Per quanto attiene alla fattispecie di cui ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022, l'incentivo ad essa correlato verrà liquidato solo in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo/progetto e le risorse saranno attribuite sulla base della valutazione operata dal responsabile del piano circa il contributo dato dal singolo lavoratore.

## **PUNTO E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE**

La procedura prevista per l'assegnazione dei differenziali economici è finalizzata a garantire sia il principio della selettività sia il rispetto di logiche meritocratiche: con riferimento alla prima delle due condizioni, le progressioni per l'anno 2023 potranno andare a beneficio di una quota limitata di dipendenti, in misura complessivamente non superiore al 31% del personale in servizio alla data del 1.1.2023. Con riguardo alla logica meritocratica, i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto EE.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Ai fini della valorizzazione dell'esperienza professionale si considerano gli ultimi 15 anni di servizio, con la seguente valorizzazione in termini di punti da attribuire:

- punti 5, per anno, da 15 a 11 anni;
- punti 2, per anno, da 10 a 6 anni;
- punti 1, per anno, negli ultimi 5 anni.

La percentuale sopra indicata si traduce in n. 36 passaggi di dipendenti, appartenenti alle differenti aree presenti nell'Ente (ex cat. B, C, D), rispetto a 117 dipendenti in possesso dei requisiti di partecipazione alla procedura selettiva. Il sistema prevede la declinazione dei 36 passaggi economici in relazione alle singole aree distribuite tra i vari settori dell'Ente in misura proporzionale al numero dei dipendenti ai medesimi assegnati, per cui ogni settore avrà il proprio numero di progressioni. La progressione sarà attribuita ai dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza. L'intesa per il CCI normativo 2023-2025 individua specifici requisiti di ammissione alla selezione per l'attribuzione della progressione economica, individuati sulla base di quanto indicato nel contratto collettivo nazionale. Potranno, infatti, partecipare i dipendenti che abbiano prestato servizio presso l'Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato e nei 4 anni precedenti non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Il requisito della permanenza presso l'Ente per almeno 4 anni si intende assolto anche da eventuale personale assunto in Provincia mediante mobilità esterna e con anzianità utile a tal fine presso l'Ente di provenienza. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, nel momento di espletamento della procedura siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

La verifica dei requisiti di partecipazione è effettuata d'ufficio dal settore risorse umane. L'acquisizione delle nuove posizioni economiche, a seguito della procedura selettiva, avrà

efficacia dal 1° gennaio 2023. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance negli ultimi tre anni;
- minor numero di progressioni economiche effettuate;
- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica con o senza soluzione di continuità;
- maggiore anzianità di servizio nell'Ente con o senza soluzione di continuità;
- maggiore età anagrafica.

Si attesta che i criteri definiti nei contratti decentrati sopra riportati sono coerenti con il principio di selettività, in quanto le progressioni economiche orizzontali sono destinate ad una quota limitata di dipendenti, sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale.

#### **PUNTO F) RISULTATI ATTESI DALLA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GENERALE**

Il presente contratto è finalizzato a definire i criteri per il riparto delle risorse presenti nel fondo in modo da:

1. assicurare il finanziamento agli emolumenti fissi e continuativi, quali quelli connessi alle progressioni economiche degli anni precedenti e alla indennità di comparto, che sono disciplinate, nell'erogazione e nell'importo, dalla contrattazione nazionale e sulla base delle posizioni giuridicamente acquisite dai dipendenti nel corso degli anni;
2. di stanziare, per l'annualità 2023, euro 36.000 a finanziamento di ulteriori progressioni economiche per la valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti e del riconoscimento dell'impegno profuso nel raggiungimento di risultati;
3. quantificare e rendere disponibili le risorse per remunerare le specifiche situazioni previste dal CCNL 16.11.2022; tali utilizzi riguardano:
  - a) le prestazioni di lavoro effettuate su turni (art. 30 CCNL 16.11.2022), sulla base degli importi previsti nei CCNL per i diversi tipi di turno (diurno, notturno, festivo, ecc.). Tale modalità organizzativa riguarda per la Provincia il solo servizio di Polizia Locale, organizzato su turni antimeridiani, pomeridiani e, in caso di necessità, anche notturni, per 7 giorni su 7. Ciò consente di presidiare le attività legate alla pubblica sicurezza in un arco di tempo più esteso rispetto al normale orario degli uffici, remunerando il disagio di una prestazione lavorativa strutturata appunto su tutti i giorni della settimana, anche festivi;
  - b) le prestazioni di lavoro che espongono il lavoratore a particolari condizioni (art. 84bis CCNL 16.11.2022 - situazioni di rischio per la propria salute e per l'integrità personale, situazioni disagiate o di potenziale conflitto con l'utenza, nonché le responsabilità derivanti dal maneggio di valori); i destinatari sono principalmente gli operatori esterni della viabilità, gli addetti alla manutenzione degli edifici di proprietà provinciale e gli operatori di front-office;
  - c) la reperibilità (art. 80, co. 2, lett. d, CCNL 16.11.2022), vale a dire la disponibilità dei dipendenti di alcuni settori specifici (polizia, viabilità, edilizia,

protezione civile) per far fronte, al di fuori dell'orario di servizio, a necessità derivanti da eventi imprevisti entrando in servizio straordinario, secondo una programmazione predefinita;

d) le prestazioni rese, in via continuativa, dal personale della polizia nell'ambito di servizi esterni di vigilanza (art. 100 CCNL 16.11.2022) al fine di compensare i connessi rischi e i disagi;

e) assicurare la remunerazione delle specifiche responsabilità affidate al personale (art. 80 CCNL 16.11.2022) e le responsabilità connesse all'esercizio di particolari funzioni in relazione al grado rivestito dal personale della polizia non incaricato di posizione organizzativa (art. 97 CCNL 16.11.2022), nei limiti del CCNL e secondo i criteri del contratto integrativo di parte normativa; la voce garantisce che determinate tipologie di responsabilità trovino espresso riconoscimento, con il risultato atteso di favorire assunzioni di responsabilità nella ripartizione delle competenze tra i dipendenti e tra il personale della polizia locale;

4. determinare le risorse disponibili per l'incentivazione della produttività individuale o per gruppi di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 80, comma 2, punti a) e b) CCNL 16.11.2022. A tale riguardo l'intesa prevede il finanziamento del c.d. "super premio" (maggiorazione del premio individuale ex art. 81 CCNL 16.11.2022) per un importo pari a € 10.000, a beneficio del personale dipendente valutato in prima fascia. Il mantenimento del budget è finalizzato a valorizzare la ratio dell'istituto ed assicurare un "incentivo" maggiormente premiante;
5. ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022, per l'esercizio 2023, vengono destinate risorse decentrate finalizzate a remunerare scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, con particolare riferimento alla realizzazione di obiettivi di mantenimento del livello quali-quantitativo dei servizi a favore dell'utenza esterna con riferimento alla manutenzione delle strade provinciali durante la stagione invernale. L'importo complessivo da destinare a tale voce di spesa, è individuato dal Presidente in sede di definizione degli indirizzi per la costituzione del fondo risorse decentrate.

Le risorse relative alla produttività generale vengono rese disponibili in base ai criteri previsti nel sistema di valutazione che, come indicato nella sezione precedente della relazione, si basa su una valutazione dell'apporto lavorativo dei dipendenti con riferimento a) ai risultati raggiunti dall'Ente nel suo complesso, in termini quantitativi con indicatori e target, correlati all'attuazione di politiche e programmi (performance organizzativa di ente), su una valutazione, b) a specifici indicatori collegati alla performance organizzativa del settore di appartenenza, in relazione al grado raggiungimento degli obiettivi assegnati nel PEG di riferimento e a specifici standard di settore, c) alla performance individuale (indicatori di performance riferiti al centro di costo di appartenenza e comportamenti organizzativi per le ex cat. B, C e D ed obiettivi individuali per le sole ex categorie D).

I risultati attesi, in stretta correlazione ai bisogni della collettività, sono quelli di incentivare i dipendenti nella realizzazione di obiettivi previsti negli atti di programmazione annuale. Gli incentivi verranno distribuiti solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2023.

Cremona 07.09.2023

LA PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE

(dr.ssa Barbara Faroni)

documento firmato digitalmente  
ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005 e s.m.i.



**PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI N. 18 del 19 settembre 2023  
SU COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE  
POLITICHE DI SVILUPPO E LA PRODUTTIVITÀ DEL PERSONALE DIPENDENTE  
DEL COMPARTO DELL'ANNO 2023**

**IL COLLEGIO DEI REVISORI**

costituito dal Rag. Franco Albertoni, Presidente, dal Rag. Maurizio Magotti e dal Dott. Fabio Donato Romano, componenti, nominato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 17 del 16 giugno 2021, con decorrenza dell'incarico a far data dal 30-6-2021 e fino al 29 giugno 2024, riunitosi in data odierna, in videoconferenza mediante la piattaforma google-meet, per prendere in esame la pre-intesa sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del comparto per il triennio 2023-2025 che è stata sottoscritta in data 31 agosto 2023 dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, ai fini dell'espressione del parere di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001;

**RICHIAMATI**

- l'art. 7 comma 4 del CCNL 16/11/2022;
- l'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001 e l'art. 8, comma, del CCNL del 16/11/2022 del comparto Funzioni Locali che dispongono in ordine ai controlli sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- l'art. 40, commi 3 bis, 3 quinquies, 3 sexies, del D.Lgs. n. 165/2001;
- il CCNL Funzioni locali sottoscritto in data 16/11/2022;
- il CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21/5/2018;
- l'art. 23, c. 2, del D.lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce che *"... a decorrere dal 1° Gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c. 2, del D.Lgs 30 Marzo 2001, n. 165 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016"*.

**ESAMINATI**

i seguenti documenti relativi alla contrattazione decentrata integrativa anno 2023:

- la deliberazione del Presidente n. 59 del 24/05/2023 avente ad oggetto "DISPOSIZIONI DI INCREMENTO DELLA PARTE VARIABILE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 E LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA";
- la determinazione n. 259 del 25/05/2023 del Dirigente del Settore Risorse Umane con la quale è stato costituito il Fondo risorse decentrate – personale del comparto - per l'anno 2023";

- la pre-intesa sul contratto collettivo decentrato integrativo per il personale del comparto – parte economica – dell'anno 2023, sottoscritta dalle delegazioni trattanti in data 31 agosto 2023;
- la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sulla predetta ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritta dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, redatte secondo gli schemi indicati dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato.

#### **VISTI**

- la deliberazione del Presidente n. 219 del 13/01/2021, con cui è stato adottato il Ciclo della Performance 2023-2025 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009;
- la deliberazione del Presidente n. 82 del 28/6/2023 (validata da NIV in pari data – prot 2023/56641) con la quale è stata validata l'ultima relazione sulla performance relativamente all'anno 2022;
- la delibera del Presidente n. 66 del 7 giugno 2023 con cui è stato approvato il Piano integrato attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 ai sensi dell'art. 10, comma 8, lettera a) del D.Lgs. 33/2013, che include il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza come disposto dall'articolo 6, comma 1, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.
- il Documento Unico di Programmazione – DUP 2023/2025 ed il bilancio di previsione 2023/2025 approvati con Delibera del Consiglio Provinciale n. 7 del 26-4-2023 in merito ai quali il Collegio dei Revisori ha rilasciato il parere n 5/2023 del 10/3/2023.

#### **RILEVATO CHE**

gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa in esame per l'anno 2023 sono stati determinati in complessivi 1.365.712,52 euro costituiti da 1.092.541,08 euro di risorse stabili e da 273.171,44 euro di risorse variabili.

#### **VERIFICATO CHE**

- la relazione tecnico-finanziaria è stata predisposta nel rispetto delle istruzioni emanate con Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- l'importo del Fondo per la contrattazione 2023 soggetto al limite di cui sopra ammonta ad Euro 1.365.712,52 e tenuto conto delle voci non soggette al limite dettagliate nel prospetto di verifica allegato alla determinazione di costituzione del Fondo n 259 del 25/05/2023 rideterminato in Euro 1.235.710,25 rispetta il tetto massimo di legge relativo al corrispondente importo dell'anno 2016 pari ad Euro 1.246.951,56;
- i criteri di costituzione e gli importi relativi alla quantificazione del fondo delle risorse stabili, contenute nella pre-intesa del contratto collettivo decentrato integrativo non sono in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali, ed in particolare con il CCNL del 16/11/2022;
- dal fondo risorse decentrate, a decorrere dall'anno 2018, è stato espunto l'importo destinato nell'anno 2017 alle posizioni organizzative (per le retribuzioni sia di posizione che di risultato)

ai sensi art. 67, comma 1, del CCNL del 21/05/2018, al netto delle indennità di direzione e staff di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL dell'01/04/1999 in godimento ai dipendenti delle ex qualifiche funzionali di VIII livello che non siano titolari di incarichi di posizione organizzativa;

- sono state stanziato risorse variabili ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. b) del CCNL del 21/05/2018, pari a 49.450,00 euro, riferibili al miglioramento / mantenimento di servizi esistenti rivolti all'utenza in linea con le disposizioni previste nella contrattazione collettiva nazionale e con gli orientamenti applicativi sui contratti decentrati integrativi forniti dall'ARAN nonché la giurisprudenza della Corte dei Conti;
- sono state stanziato ulteriori risorse variabili per un importo complessivo di 20.000,00 euro quale quota parte dell'importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997 (pari ad Euro 6.148.307,69) da destinare ai premi anno 2022 correlati alla performance organizzativa ed individuale;
- sono stanziato ulteriori risorse variabili per un importo complessivo di Euro 54.778,59 riferiti:
  - ✓ al risparmio accertato a consuntivo derivante dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario (riferito all'anno 2022) ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. d) del CCNL del 16/11/2022, per un importo di Euro 5.357,79;
  - ✓ all'importo corrispondente alla frazione di RIA calcolato in misura pari alle mensilità residue dopo le cessazioni dei dipendenti (riferito all'anno 2020) ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. d) del CCNL del 21/05/2018, di Euro 241,80;
  - ✓ all'importo corrispondente all'incremento una tantum riferito indennità 2021 e 2022 ex art. 79 comma 1 lett.b) del CCNL del 16/11/2022, di Euro 49.179,00;

oltre ad Euro 136.000,00 quali incentivi per la progettazione di opere alle funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D. Lgs n. 50/2016 (ex art. 68, comma 2, lett. c) del CCNL del 21/05/2018);

- i criteri previsti per l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 risultano essere in accordo con le disposizioni di legge e i principi definiti nella normativa contrattuale nazionale;
- è stato attestato nella predetta relazione tecnico-finanziaria che non vi sono destinazioni del fondo dell'anno 2023 ancora da regolare, fatta eccezione per gli incentivi alla progettazione tecnica e funzioni tecniche, che verranno successivamente determinati e che, comunque, sono esclusi dal "tetto" insuperabile del fondo stesso in conformità dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017;
- le risorse economico – finanziarie occorrenti all'applicazione del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2023, risultano stanziato nei relativi interventi del bilancio di competenza;
- le risorse del fondo incentivante la produttività sono tutte correlate al grado di raggiungimento degli obiettivi di produttività (collegati al piano delle performance): la valorizzazione economica dei premi collegati alle performance individuali o collettive è correlata ai risultati ottenuti dal personale del comparto al fine di considerare il loro apporto individuale o di gruppo al raggiungimento dei risultati organizzativi secondo le modalità previste dal sistema di valutazione;
- è stato attestato nella relazione illustrativa degli aspetti procedurali e normativi della pre-intesa contrattuale relativa al fondo del personale dipendente del comparto per l'anno 2023 che il

rispetto dei principi di meritoerazia e premialità viene assicurato in quanto gli incentivi della produttività individuale e collettiva verranno erogati in coerenza con le previsioni del D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i;

#### **ACCERTATO ALTRESI' CHE**

- l'Ente non si trova in stato di dissesto finanziario ovvero in condizioni di deficitarietà strutturale;
- la situazione e la dinamica finanziaria dell'Ente sono, rispettivamente, appropriate e rientrante nei limiti di sviluppo dei bilanci annuale e pluriennale;
- l'Ente ha rispettato gli equilibri di bilancio per l'anno 2022 e rispetta nell'esercizio 2023 tutti gli equilibri di bilancio, finanziari ed economici, richiesti dalla normativa contabile in vigore;
- l'Ente ha approvato il bilancio di previsione 2023/2025 coerentemente con gli obiettivi di finanza pubblica imposti dalla vigente normativa;

tutto ciò premesso, il sottoscritto Collegio dei Revisori dei Conti

#### **ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

sulla compatibilità degli oneri derivanti dall'applicazione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente del comparto relativamente all'anno 2023, riguardante l'utilizzo delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività del personale, rispetto sia ai limiti imposti dalla contrattazione nazionale vigente nonché ai vincoli del bilancio annuale e pluriennale, subordinando l'effettiva erogazione del fondo all'approvazione da parte del Presidente della relazione finale sulla performance dell'anno 2023 ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 precedentemente validata dal Nucleo di Valutazione successivamente all'accertamento dei risultati raggiunti ed alle valutazioni espresse dai Dirigenti.

Il Collegio dei Revisori dei Conti raccomanda che:

- l'erogazione delle risorse decentrate, soprattutto di quelle finanziabili ex art. 80, comma 2, lett. b), del CCNL del 16/11/2022 avvenga sulla base di verifiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e vengano trasmesse al Collegio dei Revisori le eventuali relazioni di sintesi dei Dirigenti responsabili dei Settore e la certificazione relativa ai progetti validati dal Nucleo di Valutazione;
- dopo la deliberazione del Presidente sull'autorizzazione alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo sull'erogazione delle risorse decentrate, si proceda alla pubblicazione integrale sul sito internet del medesimo contratto collettivo decentrato integrativo nonché delle relazioni illustrativa e tecnico – finanziaria.

Cremona, 19 settembre 2023

#### **Il Collegio dei Revisori**

Rag. Franco Albertoni - Presidente

Rag. Maurizio Magotti

Dott. Fabio Donato Romano

*Documento informatico f.to digitalmente ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e norme collegate, che sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa*

FONDO PERSONALE DEL COMPARTO ANNO 2023  
UTILIZZI RISORSE EX ART.80 CCNL 16/11/2022

|  |                | ANNO 2023  |              |  |         |
|--|----------------|--|--------------|--|---------|
| LIMITI MASSIMO DEL FONDO EX ART.28 D.LGS.75/2017 |                | FONDO (costituzione iniziale) DETERMINA N° 259 del 25/5/2023<br>IPOTESI UTILIZZI di cui alla Preintesa CCI Economico 2023 sottoscritta il 31/08/2023 |              |  |         |
| 1.246.951,56                                     |                | Importi destinati al personale prov.le (ESCLUSO potenziamento CPI)   |              | Importi relativi al SOLO personale Potenziamento CPI |         |
|  |                |  |              | TOTALE COMPLESSIVO                                   |         |
| TOTALE RISORSE STABILI                           | € 972.678,08   | 79,07%   | € 119.863,00 | € 1.092.541,08                                       | 86,00%  |
| TOTALE RISORSE VARIABILI                         | € 137.171,44   | 11,01%   | € 0,00       | € 137.171,44   | 10,04%  |
| TOTALE RISORSE STABILI + VARIABILI               | € 1.109.849,52 | 89,08%   | € 119.863,00 | € 1.229.712,52                                       | 96,04%  |
| INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE                      | € 136.000,00   | 10,92%   | € 0,00       | € 136.000,00   | 9,96%   |
| TOTALE COMPLESSIVO FONDO PERSONALE DEL COMPARTO  | € 1.245.849,52 | 100,00%  | € 119.863,00 | € 1.365.712,52                                       | 100,00% |

| TIPO UTILIZZO  | DETTAGLIO SINGOLE VOCI DI UTILIZZO  | RIFERIMENTO CONTRATTUALE VOCI UTILIZZO EX ART.80 CCNL 16/11/2022 | PREVENTIVO UTILIZZI 2023 (ESCLUSO personale Potenziamento CPI) | % (Escluso pers. Potens. CPI) | PREVENTIVO UTILIZZI 2023 relativo al SOLO Personale Potenziamento CPI | TOTALE PREVISIONE UTILIZZI 2023 (31/08/2023) | %           |
|--|---|--|--|-------------------------------|---|--|-------------|
| UTILIZZI STABILI   | PROGRESSIONE ECONOMICA (art.16 ccnl 21/05/2018) (SOLO spesa progressioni STORICHE rivalutate ai sensi CCNL 16/11/2022 - <b>Inclusi CPI storici</b> )          | art.80 c.1   | € 323.000,00   | 15,45%                        |   | € 323.000,00                                 | 15,45%      |
|  | PROGRESSIONE ECONOMICA (SOLO spesa <b>storia</b> 2022 - <b>Inclusi CPI storici</b> )  |  | € 105.000,00   | 4,33%                         |   | € 105.000,00                                 | 7,69%       |
|  | INDENNITA' DI COMPARTO (QUOTA B+C) (art.33 c.4 lett.b) e c) ccnl 22/01/2004)  |  | € 800,00   | 0,04%                         |   | € 800,00                                     | 0,06%       |
|  | INDENNITA' DIREZIONE E STAFF DIP. EX Q.F.VIII (art.37 ccnl 1/4/1999)  | art.79 c.1-bis   | € 46.260,89  | 3,71%                         |   | € 46.260,89                                  | 3,97%       |
|  | DIFFERENZIALI STIPENDIALI SPETTANTI DA 1/4/2023 AI DIPENDENTI INQUADRATI NELLE EX CAT. B3 E D4 (a seguito applicazione nuovo ordinamento professionale)       |  | € 36.000,00  | 2,87%                         |   | € 36.000,00                                  | 2,94%       |
|  | DIFFERENZIALI NUOVI SCATTI PEO CCNL 16/11/2022 (SOLO NUOVI SCATTI DA 2023)  |  |  |                               |   |  |             |
| UTILIZZI VARIABILI   | INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art.70-bis ccnl 21/5/2018) - ASSUNZIONI CPI - <b>POTENZIAMENTO</b>   | art.80 c.2 lett.C  |  | 0,00%                         | € 10.944,00   | € 10.944,00                                  | 0,82%       |
|  | INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art.70-bis ccnl 21/5/2018) - ASSUNZIONI CPI - <b>FINANZIAMENTO POC SPAQ</b>  |  |  | 0,00%                         | € 1.368,00  | € 1.368,00                                   | 0,10%       |
|  | INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art.70-bis ccnl 21/5/2018) - ASSUNZIONI CPI - <b>FINANZIAMENTO POC INCLUSIONE</b>  |  |  | 0,00%                         | € 912,00  | € 912,00                                     | 0,07%       |
|  | INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art.70-bis ccnl 21/5/2018) <b>AL RESTANTE PERSONALE (inclusi CPI storici)</b>  | art.80 c.2 lett.D  | € 30.000,00  | 2,41%                         |   | € 30.000,00                                  | 2,28%       |
|  | INDENNITA' DI TURNAZIONE (art.23 CCNL 21/05/2018)   |  | € 30.000,00  | 2,41%                         |   | € 30.000,00                                  | 2,28%       |
|  | MAGGIORAZIONE LAVORO FESTIVO (art.24 c.1 ccnl 06/07/1995)   |  | € 1.200,00   | 0,10%                         |   | € 1.200,00                                   | 0,09%       |
|  | INDENNITA' DI REPERIBILITA' (art.24 ccnl 21/05/2018)  | art.80 c.2 lett.E  | € 95.000,00  | 7,63%                         |   | € 95.000,00                                  | 7,60%       |
|  | INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.70 quinquies ccnl 21/05/2018) - ASSUNZIONI CPI - <b>POTENZIAMENTO</b>  |  |  | 0,00%                         | € 1.500,00  | € 1.500,00                                   | 0,11%       |
|  | INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.70 quinquies ccnl 21/05/2018) <b>AL RESTANTE PERSONALE (inclusi CPI storici)</b>                                   |  | € 45.000,00  | 3,61%                         |   | € 45.000,00                                  | 3,59%       |
|  | INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA - ex ind.respons. (art.56-sexies ccnl 21/05/2018)  | art.80 c.2 lett.F  | € 4.200,00   | 0,34%                         |   | € 4.200,00                                   | 0,33%       |
|  | INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO POLIZIA (art.56 quinquies ccnl 21/5/2018)   |  | € 17.000,00  | 1,34%                         |   | € 17.000,00                                  | 1,36%       |
|  | PIANI OPERATIVI CONSEGUIMENTO OBIETTIVI MIGLIORAMENTO (art.67 c.5 lett.b) CCNL 21/05/2018) - <b>PIANO NEVE 2023 (gen-marzo 2023 + novembre-dicembre 2023)</b> |  | art.80 c.2 lett.A  | € 49.450,00                   | 3,97%   |  | € 49.450,00 |
|  | PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE + SUPER PREMI - ASSUNZIONI CPI - <b>POTENZIAMENTO</b>   | art.80 c.2 lett.B  |  | 0,00%                         | € 83.757,00   | € 83.757,00                                  | 6,73%       |
|  | PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE + SUPER PREMI - ASSUNZIONI CPI - <b>FINANZIAMENTO POC SPAQ</b>  |  |  | 0,00%                         | € 12.829,00   | € 12.829,00                                  | 0,94%       |
|  | PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE + SUPER PREMI - ASSUNZIONI CPI - <b>FINANZIAMENTO POC INCLUSIONE</b>  |  |  | 0,00%                         | € 8.553,00  | € 8.553,00                                   | 0,62%       |
| PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE + SUPER PREMI <b>AL RESTANTE PERSONALE (inclusi CPI storici)</b> | € 326.938,63  |  | 24,13%   |                               | € 326.938,63  | 24,92%                                       |             |
| <b>TOTALE (al netto incentivi funzioni tecniche)</b>                                       | € 1.109.849,52  |  | 89,08%   | € 119.863,00                  | € 1.229.712,52  | 96,04%                                       |             |
| INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE EX ART. 113 D.LGS.50/2016                                      | art.80 c.2 lett.G   | € 136.000,00   | 10,92%   |                               | € 136.000,00  | 9,96%  |             |
| INCENTIVI PROGETTAZIONE EX ART. 93, COMMA 2 BIS E 95 D.LGS. N. 161/2001                    |   |  | 0,00%  |                               |   | 0,00%  |             |
| <b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO</b>  |   | € 1.245.849,52   | 100,00%  | € 119.863,00                  | € 1.365.712,52  | 100,00%                                      |             |

