PROVINCIA DI IMPERIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

La **Delegazione trattante di Parte Pubblica**, nominata con Decreto del Presidente nr. ° 71 del 15/06/2018 rappresentata come segue:

Dott. Antonino Germanotta _____

Dott. Luigi Mattioli _____

Avv. Manolo Crocetta _____

Dott. ssa Francesca Mangiapan _____

Ing. Patrizia Migliorini _____

- le **Rappresentanze Sindacali Unitarie:**

Alessandra GADDINI _____

Sabrina GUARDIA _____

Giovanni CALVI _____

Giacomo GIRIBALDI _____

Fernando PEDICALO _____

Fausto ODASSO _____

Lorenzo GIORDANO _____

- e le seguenti **Organizzazioni Sindacali:**

FP CGIL:

Cristina COSENTINO _____

CISL FP:

Vincenzo VASSALLO _____

Monica LAURA _____

UIL FPL:

Giacomo VERNAZZA _____

Milena SPERANZA _____

CSA:

Sergio FOGLIARINI _____

sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale dipendente della Provincia di Imperia.

SOMMARIO

PARTE GIURIDICA BIENNIO 2019/2021

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
Art. 2 Verifiche dell'attuazione del contratto
Art. 3 Interpretazione autentica dei contratti decentrati
Art. 4 Diritti e libertà sindacali
Art. 5 Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 Informazione
Art. 7 Confronto
Art. 8 Organismo paritetico per l'innovazione
Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
Art. 10 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
Art. 11 Graduazione retribuzione di posizione e di risultato
Art. 12 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

TITOLO III – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 13 Quantificazione del Fondo risorse decentrate
Art. 14 Utilizzo del Fondo risorse decentrate

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE
Art. 15 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
Art. 16 Differenziazione del premio individuale
CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
Art. 17 Principi generali
Art. 18 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO
Art. 19 Principi generali
Art. 20 Indennità correlata alle condizioni di lavoro
Art. 21 Indennità per specifiche responsabilità
Art. 22 Welfare integrativo
Art. 23 Indennità di reperibilità
Art. 24 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18 comma 1, lett. h), CCNL 21.05.2018
Art. 25 Compensi previsti da particolari disposizioni di legge
Art. 26 Compensi relativi all'incentivo previsto dal D.lgs. n. 50/2016.

CAPO V - PERSONALE POLIZIA LOCALE
Art. 27 Indennità personale di Polizia Provinciale

TITOLO IV – CONDIZIONI DI LAVORO
Art. 28 Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro
Art. 29 Art. 7 ccnl 21.5.2018 – Materie oggetto di contrattazione
Art. 30 Smart working
Art. 31 Norma di rinvio

PARTE ECONOMICA ANNO 2019
Art. 32 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART.68 CCNL 21.05.2018

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI
PARTE GIURIDICA
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato in servizio presso l'Ente, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.

2. Esso ha validità triennale dal 01.01.2019 al 31.12.2021 per la parte normativa.
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito nel precedente CCDI fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. 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 e si rinnova, per la parte giuridica, tacitamente di anno in anno.
5. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI, ove incompatibili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCDI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.2018.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Ciascuna parte potrà richiedere ulteriori incontri mediante comunicazione scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 4 - Diritti e libertà sindacali

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza ed alla R.S.U. secondo le modalità previste dall'art. 10 del contratto quadro del 04/12/2017 per la partecipazione a trattative sindacali e per presenziare a congressi e convegni di natura sindacale;
2. Le OO.SS. in applicazione dell'art. 13 del contratto quadro possono richiedere, oltre il monte ore di cui sopra, anche permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali. L'Amministrazione comunica al Dipartimento per la Funzione Pubblica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
3. Le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, non rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. e alle RSU e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato;
4. Oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 15 del già citato contratto quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.
5. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente. A tal fine, di norma, almeno quattro giorni prima della fruizione del permesso, le OO.SS. o la RSU invieranno all'ufficio personale il permesso sindacale del dipendente avente titolo e contemporaneamente lo stesso comunicherà l'assenza al Responsabile del Servizio.
6. Nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL e rappresentate all'interno dell'Ente, anche singolarmente e per i rispettivi appartenenti, possono indire assemblee del personale comunicando, con preavviso scritto almeno quattro giorni prima, la sede, l'orario, l'ordine del giorno dell'assemblea. L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali;
7. L'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
8. L'Amministrazione ha facoltà di individuare i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi o parteciparvi in reperibilità; detta individuazione verrà comunicata in tempo utile alle OO.SS.;
9. Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento in sede e allo svolgimento dell'assemblea.
10. L'Amministrazione si impegna a predisporre appositi spazi di affissione in luoghi accessibili a tutto il personale in cui i soggetti sindacali sopra citati hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale , utilizzando anche sistemi informatici e telematici messi a disposizione dall'Amministrazione.
11. L'Amministrazione si impegna a reperire idonei locali per lo svolgimento delle attività sindacali e comunque a garantire l'accesso a locali idonei per l'attività sindacale durante i termini di vigenza del Presente Contratto.

Art. 5 - Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

1. In applicazione dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, è individuato, su indicazione dei dirigenti competenti, il contingente minimo di personale da esonerare in caso di sciopero, elencato nella sotto riportata tabella per profilo professionale e categoria:

CONTINGENTE MINIMO PERSONALE DA ESONERARE IN CASO DI SCIOPERO			
PERSONALE SISTEMA ORGANIZZATIVO	Esperto in attività amministrative limitatamente agli adempimenti di legge	2	C
INFRASTRUTTURE RIFIUTI	Specialista in attività tecnico - progettuali	1	D
	Esperto in attività tecnico - progettuali, ambiente e territorio	1	C
	Esperto in attività amministrative	1	C
POLIZIA PROVINCIALE TRASPORTI	Agente di polizia provinciale	4	C-D
-	-	**9**	

1. I Dirigenti individuano i nominativi dei dipendenti inclusi nei contingenti sopra indicati, adottando criteri di rotazione ove possibile.
2. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere entro ventiquattro ore dall'individuazione la propria intenzione di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione al proprio dirigente; in questo caso il Responsabile di Area consulterà ad esaurimento il personale in possesso delle caratteristiche idonee a garantire i servizi, sino a reperire il contingente prescritto dalla tabella sopra riportata. Nel caso in cui tutto il personale manifestasse l'intenzione di aderire allo sciopero, il dirigente interessato all'erogazione del servizio essenziale relazionerà la situazione al Prefetto, cui compete l'adozione di formale atto di precettazione per dare continuità ai servizi indicati, assicurando comunque nel tempo un criterio di rotazione fra il personale interessato.
3. Durante lo sciopero, i Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL 21.5.2018, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il CCNL 2016-2018 prevede il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Nei confronti della RSU, l'obbligo di informazione si intende assolto mediante la pubblicazione dei documenti di cui al comma 2 sulla bacheca sindacale presente sulla intranet.

Art. 7 - Confronto

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

I criteri da a) a i) sono recepiti dall'amministrazione in appositi atti di natura regolamentare, che possono essere integrati e modificati anche su richiesta dei soggetti sindacali previo nuovo confronto da svolgersi secondo le modalità indicate nel presente articolo.

Fino a successiva revisione, si applicano i regolamenti vigenti e restano validi gli atti conseguenti.

Art.8 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Le Province possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
d) può adottare il regolamento che ne disciplina il funzionamento;
e) può svolgere analisi, indagini e studi.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5 Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

Art. 9 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
a) la RSU;
b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 21.5.2018.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale come individuati con decreto del Presidente nr. 71 del 15/06/2018.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità, ove ricorrenti le disposizioni di cui all' Art. 24 CCNL 21.5.2018

j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;
x) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

5. I criteri da a) a x) sono recepiti dall'amministrazione in appositi atti di natura regolamentare, che possono essere integrati e modificati anche su richiesta dei soggetti sindacali previo nuovo confronto da svolgersi secondo le modalità indicate nel presente articolo.

6. Fino a successiva revisione, si applicano i regolamenti vigenti e restano validi gli atti conseguenti

Art. 10 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa come definita nell'apposito regolamento.
4. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti anch'essi dall'apposito regolamento.

5. Le Parti concordano che le somme stanziate per le retribuzioni di posizione e di risultato, qualora non spese integralmente, possono determinare un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate per l'anno di riferimento sulla base della contrattazione.
Analogamente eventuali aumenti del fondo delle risorse destinate a bilancio per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato, dovranno essere concordati con le OO.SS. qualora detti aumenti comportino il superamento del tetto complessivo di cui all'art. 23, c. 2 del Dlgs 75/2017 con corrispondente obbligo di riduzione delle risorse decentrate.

Art. 11 - Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. Nell'attribuzione della retribuzione di posizione l'Ente terrà conto dei criteri generali per la graduazione delle Posizioni organizzative prevista dall'apposito Regolamento della Provincia di Imperia approvato con Decreto del Presidente nr. 6 del 09/01/2019.
2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato non può essere inferiore al 15% del totale delle risorse a disposizione
3. Nell'attribuzione della retribuzione di risultato l'Ente terrà conto dei criteri previsti dal vigente sistema di valutazione la "metodologia per la valutazione dei risultati conseguiti dai titolari di Posizioni organizzative prevista dall'apposito Regolamento della Provincia di Imperia.
4. Eventuali aggiornamenti al Regolamento vigente saranno oggetto di incontri specifici in sede di confronto.

Art. 12 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
b) e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio compensate.

TITOLO III – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÁ

Art. 13 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione,

sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile.
2. Si richiamano le disposizioni di cui all'art. 67, comma 6, terzo periodo, inerenti gli Enti che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario.
3. Le parti convengono che l'ammontare del Fondo risorse decentrate sarà annualmente definito.
4. A decorrere dall'anno 2018 il Fondo risorse decentrate viene decurtato di un importo pari a quanto destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative nell'anno 2017 (pari ad 136.849,38), come da certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti sul CCDI 2017 (Verbale protocollo n. 34684/2017).
5. Si dà atto che l'ammontare complessivo delle risorse decentrate - ivi comprese le risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative di cui al comma 2 - dovrà rispettare il limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Art. 14– Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)

1. La definizione dell'utilizzo del fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza della delegazione trattante in sede di contrattazione
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
- progressioni economiche nella categoria (consolidate);
- indennità di comparto;
- indennità ex VIII qualifiche non titolari di posizione organizzativa.
3. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
4. Le risorse annualmente disponibili, al netto di quelle indicate ai punti 1) e 2) del presente articolo, sono destinate ai seguenti utilizzi:
a. erogazione dei premi correlati alla performance individuale ed organizzativa
b. Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
c. Indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
d. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
e. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quater del CCNL

5. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 15 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 14, secondo le disposizioni contenute nel vigente Sistema di Valutazione della Performance organizzativa ed individuale approvato con Delibera di Giunta nr. 53/2012 e ss.mm di cui si riporta un estratto dei fattori di valutazione:

2.3. Il sistema di valutazione

Il sistema di valutazione del personale è organizzato in modo da essere strettamente collegato al PEG e al report, da cui trae le informazioni ai fini della misurazione dei risultati.
Il sistema di valutazione prende in considerazione:

- *la posizione ricoperta da ogni valutato all'interno della struttura;*
- *il peso (strategicità/complessità e tipologia) degli obiettivi assegnati;*

e si basa sui seguenti fattori di valutazione:

a) *grado di raggiungimento obiettivi della struttura (performance organizzativa);*
b) *grado di raggiungimento obiettivi individuali (se assegnati oltre i precedenti);*
c) *competenze professionali/manageriali (performance individuale);*

Art.16 – Differenziazione del premio individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 69 CCNL)

1. La misura della maggiorazione del premio individuale è definita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi adottati.
2. La contrattazione integrativa definisce preventivamente, una limitata quota massima, identica e suddivisa per settore , di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
3. Fino a nuovo accordo ai sensi del precedente punto 2, la quota di personale destinatario della maggiorazione individuale è stabilita nel 10% del personale in servizio presso ciascun settore alla data di effettuazione delle valutazioni di performance individuale, con arrotondamento all'unità superiore.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 17 – Principi generali

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 18 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL

La nuova disciplina per l'attribuzione delle progressioni orizzontali, dovrà essere concordata entro il 31 dicembre 2019.
Le parti concordano di riservare il 45% delle risorse necessarie al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali potenzialmente attribuibili al personale avente diritto con decorrenza 01.02.2019. Le valutazioni saranno effettuate ai sensi delle vigenti disposizioni contenute nel CCNL 21.5.2018.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 19 – Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è oggetto di specifica proposta da parte del Dirigente del Settore: detta proposta è validata dal Segretario Generale su parere del responsabile delle risorse umane.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile di Settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio,

Art. 20 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.

Le modalità di erogazione sono dettagliatamente contenute Regolamento per la Disciplina dei Compensi che si allega in Bozza.

Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies CCNL 21.5.2018)

1. L'indennità è riconosciuta per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale di categoria B,C, e D che non risulti titolare di posizione organizzativa.

Le modalità di erogazione sono dettagliatamente contenute Regolamento per la Disciplina dei Compensi che si allega in Bozza.

Art. 22 – Welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)

1. Non essendovi disponibilità già stanziate dall'Ente per il welfare aziendale, le parti concordano di rinviare ad altra sessione negoziale la definizione dei criteri di concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti.
2. L'Amministrazione ha stabilito di dare applicazione all'art. 56-quater *"Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada"* comma 1, lett. a), destinando quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992, alle seguenti finalità in favore del personale del Corpo di Polizia Municipale:
- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare per il personale dipendente del Corpo di Polizia Provinciale.

Art. 23 – Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL)

1. Le aree di intervento per servizio di reperibilità individuate dall'Ente sono le seguenti:

- Polizia Provinciale
- Viabilità

2. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL, ivi elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c. 3, del CCNL 21.5.2018.
3. Le parti concordano che nel caso di oggettive condizioni straordinarie si dovessero elevare il numero dei turni questi non potranno essere superiori a 10 mensili. In detto caso la misura dell'indennità eccedenti le sei turnazioni sarà pari ad euro 13,00.
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore NON è corrisposto del compenso di cui al comma 1.
6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 24 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)

1. I criteri generali sono recepiti in apposito Regolamento denominato ***Regolamento per l'Istituzione e la valutazione delle posizioni organizzative della Provincia di Imperia*** aggiornato sulla base delle disposizioni contenute nel CCNL 21.5.2018 e approvato con Decreto del Presidente NR. 6 del 09/01/2019.
2. Modifiche o integrazioni dei suddetti criteri possono essere recepite nel Regolamento previo confronto con le OO.SS.
3. Per quanto riguarda la correlazione tra la retribuzione di risultato ed i compensi di cui all'art. 18 c. 1 lett. h del CCNL 21.5.2018 sarà oggetto di eventuale ulteriore accordo.

Art. 25 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)

1. I dipendenti cui si applica il presente CCDI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.

Art. 26 - Compensi relativi all'incentivo previsto dal D.lgs. n. 50/2016.

1. L'Ente **disciplina con proprio regolamento** la ripartizione del Fondo per gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016.
2. La regolamentazione avviene nel rispetto della normativa generale sul pubblico impiego ed, in particolare, dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, in base al quale "*le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese*".

Le modalità di erogazione sono dettagliatamente contenute nel vigente Regolamento Istitutivo e di gestione del Fondo di assistenza e previdenza per il personale della Polizia Provinciale

CAPO V – PERSONALE POLIZIA PROVINCIALE (regolamento)

Art. 27 Indennità personale di Polizia Provinciale

1. Il trattamento del personale di Polizia Provinciale di cui al Titolo VI del CCNL 21.5.2018 è disciplinato nella Sezione per la "Polizia Provinciale" del *"Regolamento per la disciplina dei compensi"* si allega in Bozza.
2. Detto Regolamento recepisce le intese raggiunte tra le delegazioni trattanti.
3. La disciplina di cui al predetto Regolamento può essere modificata o integrata solo previo raggiungimento di apposita intesa tra le parti.

TITOLO IV – CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 28 – Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro:

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

Art. 29 – Art. 7 ccnl 21.5.2018 – Materie oggetto di contrattazione

1. Le materie di cui all'art. 7 del CCNL 21.5 2018 non ancora disciplinate dal presente Contratto o da appositi Regolamenti saranno, se necessario, oggetto di contrattazione tra le parti per addivenire ad una regolamentazione delle stesse.

Art. 30 - Smart working (dichiarazione congiunta n°2 CCNL 2016.18)

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. In sede di contrattazione potrà essere esaminata la proposta di progetto di smart working individuando il contingente massimo di personale che potrà essere coinvolto.
4. Il dipendente interessato allo smart working trasmette specifica richiesta scritta al proprio dirigente che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile.
5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di smart working i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
   - personale con figli minori
   - personale titolare di permessi ex art 33, L. 104 che assiste portatori di disabilità
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart working dandone specifica motivazione.
7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:
   - Residenza privata del dipendente;

- uffici decentrati della Provincia
- ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il dirigente responsabile.

9. Le giornate di smart working non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.
10. Lo smart working sarà attivato secondo le disposizioni di apposito regolamento da approvarsi sulla base dei criteri contenuti nel presente articolo.
11. Nell'ambito dei progetti di smart working è ricompresa la fattispecie del telelavoro di cui all'art. 1 CCNL 14.9.2000.

Art. 31 - Norma di rinvio

1.- Per quanto non dettagliato nel presente Contratto si rinvia ai vigenti regolamenti dell'Ente.

2.- Le parti concordano di effettuare nuove progressioni orizzontali per l'anno 2020 e di utilizzare i medesimi criteri nel rispetto dell'art. 18, compatibilmente con la capienza del Fondo.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMPARTO
PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

PARTE ECONOMICA
ANNUALITA' 2019

Art. 32 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART.68 CCNL 21.05.2018

2019		destinazione
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 costituito con Determina Dirigenziale nr. 193 del 28/03/2019 e modificato conD.D. Nr. 529 del 12/09/2019	**634.926,41**	
Trattamenti Economici Fissi a carico del Fondo		
P.E.O.		300.854,38
Ind. Di comparto ART. 33 C. 4 LETT. B) E C) ccnl 22/1/2004		56.962,80
EXVIII Art. 37 comma 4 CCNL 6/7/1995		2.324,17
	Totale stimato	**360.141,35** *
RISORSE CONTRATTATE		
Valori riferiti al personale presente al 01.01.2019		
Lettere "f" (Art. 70 quinquies Indennità per specifiche responsabilità)		43.750,00
Lett. i		4.550,00
Indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo		64.000,00
Art. 56 quinquies Indennità di servizio esterno di vigilanza (ipotesi a € 5 giornalieri)		21.500,00
Art. 56 sexies Indennità di Funzione Pol. Prov.le		12.600,00
Art. 70 bis Ind condizioni lavoro (rischio, maneggio, disagio)		8.500,00
Progressioni Orizzontali si riserva il 45% delle risorse necessarie al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali in potenzialmente attribuibili ad ogni categoria con decorrenza 01.02.2019		54.000,00
Premi correlati alla Performance Organizzativa		32.942,53
Premi correlati alla Performance individuale		32.942,53
	Totale	**634.926,41**

* i valori stimati potrebbero subire variazioni in corso d'anno.

Le parti concordano di riservare il 45% delle risorse necessarie al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali potenzialmente attribuibili al personale avente diritto per categoria con decorrenza 01.02.2019 e di destinare € 12.000,.00 ad incremento del budget riservato alle specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies CCNL 21.5.2018 che sale pertanto ad € 43.750,00.

IMPERIA, 21.10.2019

Delegazione Trattante

Dott. Antonino Germanotta

Dott. Luigi Mattioli

Avv. Manolo Crocetta

Dott. ssa Francesca Mangiapan

Ing. Patrizia Migliorini

RSU

Alessandra GADDINI

Sabrina GUARDIA

Giovanni CALVI

Giacomo GIRIBALDI

Fernando PEDICALO

Fausto ODASSO

Lorenzo GIORDANO

- Organizzazioni Sindacali:

FP CGIL:

Cristina COSENTINO

CISL FP:

Vincenzo VASSALLO

Monica LAURA

UIL FPL:

Giacomo VERNAZZA

Milena SPERANZA

CSA:

Sergio FOGLIARINI

Norma transitoria Finale

Per l'anno 2019 ai dipendenti già individuati con appositi atti quali idonei a percepire l'indennità di rischio, disagio e maneggio valori, essendo state sospese le erogazioni in attesa di disposizioni regolamentari aggiornate, viene riconosciuta l'indennità spettante con decorrenza 01.01.2019.