CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO GIURIDICO 2023 – 2025 ECONOMICO ANNO 2023

Il giorno 28 Dicembre 2023 presso una Sala dell'Amministrazione Provinciale di Imperia, la **Delegazione trattante di Parte Pubblica**, nominata con Decreto del Presidente nr. ° 146 del 21/09/2022 rappresentata come segue:

Presidente della Delegazione Trattante Segretario/Direttore Generale

Dott.ssa Rosa PUGLIA _____

Membri:

Dirigente Settore Amministrazione Finanziaria Risorse Umane

Dott. Luigi Mattioli _____

Dirigente Settore Avvocatura Appalti Contratti

Avv. Manolo Crocetta _____

- le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Alessandra GADDINI _____

Maurizio AMORETTI _____

Roberto GARIBALDI _____

Lorenza GARLANDO _____

Chiara CASCELLA _____

Giovanni CALVI _____

Fabrizia NEGRO _____

- e le seguenti **Organizzazioni Sindacali:**

FP CGIL:

Cristina COSENTINO _____

CISL FP:

Nico ZANCHI _____

Sabrina GUARDIA _____

UIL FPL:

Giacomo VERNAZZA _____

CSA:

Sergio FOGLIARINI _____

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

SOMMARIO
PARTE GIURIDICA BIENNIO 2023/2025

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 Informazione e Confronto

Art. 3 Organismo paritetico per l'innovazione

Art. 4 Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie

Art. 5 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Art. 6 Clausole di raffreddamento

Art. 7 Interpretazione autentica

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 8 Nuovo Sistema di classificazione e individuazione dei profili professionali

Art. 9 Progressioni tra le aree

Art. 10 Progressioni economiche all'interno delle aree

Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 11 Disciplina degli incarichi di elevata qualificazione

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12 Orario di lavoro

Art. 13 Servizio mensa e buono pasto sostitutivo

Art. 14 Turnazioni

Art. 15 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

TITOLO V – TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 Disciplina sperimentale dell'Orario Flessibile Totale

Art. 17 Turnazioni: agevolazioni e deroghe in caso di particolari situazioni personali e familiari

Art. 18 Banca delle ore

Art. 19 Ferie e riposi solidali

Art. 20 Contingente dei lavoratori a tempo parziale

Art. 21 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 22 Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo

Art. 23 Welfare integrativo

Art. 24 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

TITOLO VI – LAVORO A DISTANZA

Art. 25 Regolamento lavoro agile e lavoro da remoto

Art. 26 Lavoro Agile

Art. 27 Lavoro da Remoto

Art. 28 Diritto di precedenza per l'accesso al Lavoro Agile da Remoto

TITOLO VII DISCIPLINA DELLE INDENNITA' - PARTE NORMATIVA 2023-2025

Art. 29 Fondo per il finanziamento dell'Indennità di Posizione e di Risultato del personale dell'Area delle Elevate Qualificazioni

Art. 30 Fondo per lo straordinario

- Art. 31 Straordinario reso in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali, consultazioni elettorali
Art. 32 Premi correlati alla performance – progetti speciali finanziati ex art. 43 Legge n. 449/1997
Art. 33 Criteri per l’attribuzione dei trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione
Art. 34 Incentivo a favore del personale incaricato di docenza
Art. 35 Reperibilità
Art. 36 Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 bis CCNL 2019-2021, ART. 70 BIS CCNL 2016-2018)
Art. 37 Indennità per specifiche responsabilità

SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA PROVINCIALE

- Art. 38 Indennità di servizio esterno
Art. 39 Indennità di funzione

TITOLO VIII – PREMIO PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

- Art. 40 Criteri per l’attribuzione delle risorse destinate alla performance organizzativa
Art. 41 Differenziazione del premio individuale

ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO

- Art. 42 Salute e sicurezza sul lavoro
Art. 43 Innovazioni tecnologiche
Art. 44 Norme di garanzia sui servizi pubblici essenziali
Art. 45 Norme di rinvio

PARTE ECONOMICA ANNO 2023

- Art. 46 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DI CUI ALL’ART. 79 CCNL 16.11.2022

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente della Provincia di Imperia, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “D. Lgs. n. 165/2001”.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 – Informazione e confronto.

1. Le relazioni sindacali denominate “informazione” e “confronto” sono disciplinate dal CCNL 2019-2021, che si intende qui richiamato.
2. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL 2019 -2021 prevedano il confronto o la trattativa integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
3. Sono altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all’art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale e ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. l’informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell’adozione degli atti.
4. Sono oggetto di confronto tutte le materie indicate dall’art. 5, comma 3, lettere da a) a r) del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

Art. 3 - Organismo Paritetico per l’Innovazione

1. L’Organismo Paritetico per l’Innovazione è finalizzato al coinvolgimento partecipativo della RSU e dei rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019-2021, su ogni iniziativa o proposta di carattere organizzativo che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo – anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione di tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. A seguito dell'entrata in vigore del CCNL 2019/2021 la Provincia di Imperia ha provveduto a istituire l'Organismo paritetico per l'innovazione con Decreto Deliberativo del Presidente nr. 193 del 28/12/2022;

L'Organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2 del CCNL 2019-2021;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali o anche il singolo componente manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;

d) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;

e) redige un report annuale delle proprie attività.

5. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2019- 2021 o da gruppi di lavoratori o dalla RSU. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità;

6. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza almeno semestrale:

- i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale,
- il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore,
- I dati sui contratti a tempo determinato,
- i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato,
- i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018,
- l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Con cadenza di norma trimestrale, le Parti procedono alla verifica dello stato di attuazione del presente CCDI, mediante incontro appositamente convocato dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 4 - Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al successivo comma 2 lett. a) e b) e la delegazione di parte datoriale di cui al comma 2 lett. c).
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021,
 - c) I componenti della delegazione di parte datoriale come definito con Decreto Deliberativo del Presidente nr. 175 del 30.11.2022.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa tutte le materie di cui all'art. 4 comma 4, lettere da a) a af) del CCNL 16.11.2022
4. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni.
5. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontrano per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 5 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il triennio 2023-2025 (decorrenza dalla data della stipula e termine il 31.12.2025) per la parte giuridica e l'annualità 2023 per la parte economica.
2. La ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, viene negoziata con cadenza annuale con apposito accordo in sede di contrattazione da avviarsi entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento e da concludersi di norma entro il 31 luglio di ogni anno, comunque compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione;
3. Gli effetti del presente CCDI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione, con riferimento ai singoli istituti del presente contratto.
4. L'avvenuta stipulazione del presente CCDI viene portata a conoscenza di tutto il personale dell'Ente attraverso l'invio del testo a mezzo posta elettronica, la pubblicazione sulla pagina Intranet, nella bacheca sindacale e sul sito istituzionale – Amministrazione trasparente – sez. Contrattazione decentrata integrativa;
5. Il presente contratto integrativo, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con Pec o lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da successivi accordi.
6. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica avrà luogo in sede di contrattazione decentrata.

7. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL Funzioni Locali 2019-2021 vigente e alla specifica normativa di riferimento.

8. Le Parti si riservano di riaprire la trattativa qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto inclusa l'eventuale possibilità di implementazione del fondo con specifici accordi.

9. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dal successivo art. 6 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie oggetto di contrattazione.

10. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere da a) a af) del CCNL 2019-2021 e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui al successivo art. 6 (Clausole di raffreddamento), la parte pubblica può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

11. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Organismo Paritetico per l'Innovazione, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCDI.

12. Al fine di assicurare la pluralità del confronto, la partecipazione a riunioni, convocate a qualsiasi titolo dall'Amministrazione è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore di spettanza delle OO.SS. firmatarie del presente contratto;

Art. 6 - Clausole di raffreddamento

1. 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.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 7 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sotto-

scrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta a mezzo PEC/mail, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 8 - Nuovo sistema di classificazione e individuazione dei profili professionali

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale di cui agli art.li 11, 12 e 13 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 persegue l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane e offrire un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

2. Dal 1 aprile 2023 il personale in servizio è stato reinquadrato con effetto automatico in base alla tabella B di Trasposizione automatica nel sistema di classificazione del CCNL 2019-21 in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex Cat. A)
- Area degli Operatori esperti (ex Cat. B e B3)
- Area degli Istruttori (ex Cat. C)
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat D e D3).

3. Con riferimento agli assetti organizzativi dell'Ente e al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi le Parti preso atto delle declaratorie di cui all'allegato A) del CCNL, individuano i nuovi profili professionali per il personale della Provincia di Imperia secondo lo schema di seguito illustrato:

AREA	Nuovo profilo professionale	Precedente profilo professionale
Operatori esperti (ex Cat B-B8)	<ul style="list-style-type: none"> - operatori amministrativi esperti - operatori contabili esperti - operaio, autista, centralinista, messo, messo notificatore, 	<ul style="list-style-type: none"> - Terminalista, Applicato video-terminalista - operaio, autista, centralinista, messo, messo notificatore, ecc
Istruttori (ex Cat C-C6)	<ul style="list-style-type: none"> - istruttori amministrativi - istruttori contabili - istruttori tecnici - istruttori informatici <p>Polizia Locale “Nuovo Ordinamento di Polizia Locale” ex DGR nr. 339 del 14/04/2023</p> <ul style="list-style-type: none"> - istruttori di polizia locale: <ul style="list-style-type: none"> - agente - agente scelto - assistente - sovrintendente - sovrintendente capo - ispettore - Ispettore capo 	<ul style="list-style-type: none"> - istruttori amministrativi - istruttori contabili - istruttori tecnici - istruttori informatici - Istruttore amministrativo - agente di PM
Funzionari e Elevate qualificazioni (ex Cat D-D7)	<ul style="list-style-type: none"> - funzionari amministrativi - funzionario amm.vo di elevata qualificazione (avvocato, esperto professioni legali, esperto in gestione beni culturali, ecc.....) - funzionari tecnici - funzionario tecnico di elevata qualificazione (architetto, ingegnere, ecc.....) - funzionari dell'area informatica - funzionario elevata qualificazione Informatico (ingegnere informatico) - funzionari contabili - funzionario contabile e di elevata qualificazione - Polizia Locale 	<ul style="list-style-type: none"> - Istruttore direttivo amministrativi - funzionario coord. amm.vo - Istruttore direttivo tecnico - funzionario coord. tecnico - istruttore direttivo informatico - funzionario coord. informatico - istruttore direttivo contabile - funzionario coord. Contabile

<p>Funzionari e Elevate qualificazioni (ex Cat D-D7)</p>	<p>“Nuovo Ordinamento di Polizia Locale” ex DGR nr. 339 del 14/04/2023 - funzionario e di elevata qualificazione area polizia locale</p> <ul style="list-style-type: none"> - vice commissario - commissario - commissario Capo - commissario superiore - primo commissario 	<p>- funzionario coordinatore di vigilanza</p>
--	--	--

4. Al personale inquadrato nell’area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di “EQ”.

Art. 9 - Progressione tra le aree

1. In applicazione dell’art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001¹, al fine di tener conto dell’esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-21 sotto riportata.

1 **D.LGS 165/2001 - Art 52,c.1-bis.** *I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.*

Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle Amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

2. Fino al 31 dicembre 2025 le progressioni tra le aree vengono attuate tramite procedura valutativa in deroga cui possono accedere i dipendenti in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-21 di cui al precedente comma 1. Si allega Regolamento per progressioni tra Aree.

3. Le progressioni di cui al comma 2 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL e quantificate, per l'anno 2023 in € 19.239,22.

4. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 CCNL 2019-2021 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

5. Al dipendente vincitore viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

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 2019/2021.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile ogni anno in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto di modalità e i criteri definiti con l'apposito regolamento

3. Sulla base di quanto disposto dal vigente CCNL 2019-2021 nonché dei criteri allegati al presente CCDI potranno partecipare alla procedura selettiva i lavoratori in possesso dei seguenti criteri generali:

a) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi **TRE** anni (ai fini della verifica del predetto requisito si terrà conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate);

b) Sarà inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) La percentuale di risorse economiche da destinare a "differenziali stipendiali" sarà annualmente definita in sede di contrattazione.

d) Per la determinazione del budget destinato all'attribuzione dei differenziali stipendiali si procederà sulla base della modalità di calcolo prevista dal Regolamento.

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

f) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del budget fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.

4. 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 presente contratto integrativo fatta salva l'attribuzione "in itinere" nel caso in cui, nel medesimo anno solare, il lavoratore cui sia stato attribuito il differenziale cessi a qualunque titolo il rapporto di lavoro. In tal caso si procede allo scorrimento della graduatoria con contestuale attribuzione del differenziale al primo degli esclusi;

5. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) del CCNL 2019/2021.

6. I differenziali stipendiali, unitamente alle progressioni orizzontali precedentemente acquisite, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto al precedente comma 5;

7. 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.

8. Il differenziale stipendiale, ove attribuito 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, viene incrementato di euro 350;

10. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale di cui all'art. 101 e 102 del CCNL 2019/2021, il quale per l'esercizio delle rispettive mansioni necessita dell'iscrizione ad un ordine professionale o dell'abilitazione professionale o dell'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente euro 150 per il lavoratore appartenente all'Area degli Istruttori e di euro 200 per il lavoratore appartenente all'Area dei Funzionari e Elevate qualificazioni.

INCARICHI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art 11 - Disciplina degli incarichi di elevata qualificazione

1. La Provincia di Imperia istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità (EQ) con elevata autonomia decisionale in base alle proprie esigenze organizzative.

2. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità a quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-2021.

Gli incarichi di EQ sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni e possono essere rinnovati, sulla base dei criteri generali dell'Ente, con atto scritto e motivato.

Tali posizioni richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative;

- responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicanti anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

3. Le posizioni di lavoro di elevata responsabilità vengono distinte in due tipologie:

- Posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa. Tali incarichi sono individuati presso gli uffici di rilevante autonomia e responsabilità gestionale ed organizzativa interna ed esterna, con svolgimento di servizi a routine complessa e/o diversificazione dei prodotti/servizi resi, che implicano l'esercizio di funzioni delegate dal dirigente;

- Posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevate qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

4. Tali posizioni sono caratterizzate da elevata responsabilità di prodotto e di risultato con contenuti di alta professionalità e specializzazione, correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o di iscrizione ad albi professionali, che possono comportare il coordinamento di altre professionalità; Gli incarichi di EQ sono individuati tenendo conto delle effettive disponibilità finanziarie e degli obiettivi di economicità, efficacia ed efficienza nell'articolazione organizzativa dell'ente.

5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

6. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione e i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini della definizione del Regolamento applicativo per l'attribuzione della relativa retribuzione sono oggetto di confronto (art 5 CCNL 2019-21).

Il Regolamento per l'Istituzione e la Valutazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) della Provincia di Imperia, a conclusione delle relazioni sindacali previste, è stato approvato con Decreto del Presidente nr. 149/2023.

7. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

8. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo di misura variabile da un minimo del 15% a un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.

9. Nella definizione delle citate percentuali, l'Ente tiene conto del budget complessivo disponibile destinabile al finanziamento dell'indennità di risultato, della complessità delle attività, del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione della performance individuale.

10. Ai titolari di incarico di EQ in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di

vigilanza) del presente CCNL;

b) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;

c) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

d) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; 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;

e) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

f) 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 45 D.lgs 31/03/2023, n. 36;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.

- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997,

- ogni altro compenso che, per espressa previsione di legge venga previsto a favore del personale anche se titolare di indennità di posizione;

11. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato vengono corrisposte a carico dei bilanci dell'Ente. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento del Fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo.

Allegato a titolo informativo il Regolamento per l'istituzione e la valutazione degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) della Provincia di Imperia approvato con Decreto del Presidente nr. 149 del 19/10/2023.

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12 - Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Il corpo di Polizia Provinciale osserva l'orario articolato su 35 ore settimanali, in applicazione dell'art. 22 CCNL 1.4.1999 a seguito di apposita contrattazione.

2. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato prevalentemente su cinque giorni con la previsione di due rientri pomeridiani da effettuarsi ordinariamente nelle giornate di lunedì e mercoledì;

3. Sono fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità che richiedono orari continuativi, prestazioni erogate su turni o per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

4. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, 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 sei mesi.

5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

6. In conformità alle previsioni dell'art. 9 del D. Lgs. 66/2003, i dipendenti hanno diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui al comma 5.

7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, è previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti;

TABELLA RIASSUNTIVA DELLE TIPOLOGIE DI ORARIO DI LAVORO ADOTTATE DAI DIVERSI UFFICI - SERVIZI

TURNAZIONE	- Polizia Provinciale
CONTINUATIVO SU 6 GIORNI	- Polizia Provinciale
Tutti gli uffici /servizi non ricompresi tra quelli sopra indicati svolgono la propria attività con orario articolato su 5 giorni e due rientri	

Art. 13 - Servizio mensa e buono pasto sostitutivo

1. Il buono pasto matura per tutto il personale che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35 comma 1 del CCNL 2019-2021, sia chiamato a svolgere la propria prestazione al mattino con prosecuzione al pomeriggio per almeno 2 ore, al pomeriggio con prosecuzione alla sera o alla sera con prosecuzione alla notte (ovvero

successivamente alle ore 22) con un orario superiore alle 6 ore giornaliere ma non inferiore a 8 ore. Il buono pasto è maturato anche nei giorni di non rientro obbligatorio quando si è in presenza di specifica richiesta di prestazione di lavoro straordinario da parte del Dirigente.

2. Per conseguire il diritto all'erogazione del buono pasto il dipendente deve effettuare un pausa della durata non inferiore a 30 minuti debitamente timbrata;

3. Fermi restando i presupposti indicati all'art. 35 del CCNL, matura il diritto al buono pasto anche il personale impegnato nelle attività di protezione civile, ivi comprese le squadre operative, di vigilanza e di polizia locale che deve garantire il regolare svolgimento e la continuità dei servizi;

4. Nell'ipotesi in cui il turno di lavoro assegnato copra la fascia oraria intermedia pomeridiano/serale o qualora il servizio da svolgere termini oltre l'orario notturno delle 22 la pausa per la fruizione del pasto ovvero il riconoscimento del buono viene ridotta a 10 minuti da utilizzarsi a inizio o fine turno.

5. Resta esclusa, in ogni caso, la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

6. Il valore del buono pasto è fissato a € 7,00 fatta salva la possibilità di contrattare ulteriori incrementi ove consentito a norma di legge.

Art. 14 - Turnazioni

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, l'Ente può istituire turni giornalieri di lavoro. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. La programmazione delle attività turnanti viene effettuata di norma su base mensile ed è portata a conoscenza del personale con congruo anticipo.

2. L'indennità che consegue allo svolgimento dell'attività in turni (i cui valori sono stabiliti all'art. 30 comma 5 del CCNL 2019-2021) spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.

3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dal singolo servizio. L'indennità va corrisposta quando la misura degli avvicendamenti in turno risulti non inferiore al 70% degli avvicendamenti programmati. Non rilevano su tale percentuale gli avvicendamenti ulteriori disposti per ragioni di servizio.

4. Ai sensi dell'art. 30 comma 3 del CCNL 2019-2021, per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve tenere conto delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.

c) per ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive.

5. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

6. il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze dovute a calamità naturali e nei limiti della durata dello stato d'emergenza.

Art. 15 - Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

1. Si conferma per il personale della Polizia Provinciale, la cui attività è articolata su turni, la riduzione dell'orario a 35 ore settimanali, ex art. 22 CCNL 01.04.1999

TITOLO V – FLESSIBILITA', BENEFICI, AGEVOLAZIONI

Art. 16 - Disciplina sperimentale dell'Orario Flessibile Totale

1. Le Parti concordano, al fine di armonizzare lo svolgimento dei servizi con le esigenze complessive dell'Ente contemperando, contestualmente, le necessità di massimizzare le opportunità di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei lavoratori con una maggiore efficienza, di istituire, con decorrenza dal 01.01.2024, in forma sperimentale per mesi sei (6), la disciplina dell'Orario Flessibile Totale (OFT).

2. L'articolazione dell'orario di lavoro per chi opera su servizi organizzati su 5 o 6 giorni sarà pertanto ispirata alla massima flessibilità d'orario sia in entrata che in uscita con i soli limiti della prima entrata, che potrà avvenire a partire dalle ore 7 e dell'ultima uscita entro le ore 19,30 tutti i giorni della settimana, fermo restando l'obbligo per il dipendente di contribuire a garantire la copertura ottimale dell'ufficio nelle fasce orarie di apertura al pubblico e il raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore/servizio di riferimento.

3. L'eventuale debito orario maturato superiore alle 10 ore deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Dirigente.

4. Il mancato recupero nei termini previsti comporta, previo ulteriore avviso, la compensazione con eventuali crediti orari (banca ore o straordinario) e, per la parte eventualmente residuale, la decurtazione in busta paga.

5. Al termine del periodo di sperimentazione, valutato in sede di OPI l'esito della sperimentazione, l'OFT potrà essere definitivamente adottato oppure, ove fossero riscontrate criticità, potranno essere apportati gli opportuni correttivi. In caso di esito della sperimentazione negativo è automaticamente riapplicata la disciplina previgente stabilita con Determina Dirigenziale Nr. 107 del 22/02/2022 o eventuale disciplina sostitutiva ove concordata;

Art 17 – Turnazioni: agevolazioni e deroghe in caso di particolari situazioni personali e familiari

1. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art.36, comma 4 del CCNL (benefici delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, assista familiari o sia portatore di handicap ai sensi della L. n. 104/1992, sia inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 2019-21, si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie, sia impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti) può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

2. È riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in turno 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) del CCNL; 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. La presenza di personale nelle attività festive infrasettimanali è legata alle effettive necessità che l'Ente determina sulla base di autonome scelte. In questo caso, anche al fine di non incidere ingiustificatamente il fondo delle risorse decentrate, il personale che non è chiamato a operare o rendere servizio spetta l'ordinaria retribuzione giornaliera.

Art 18 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore che vi aderisca.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo individuale stabilito in n° 90 ore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, e nel limite complessivo annuo del 50% del fondo dello straordinario.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, possono essere inoltre utilizzate per compensare eventuale debito orario.

Le ore accumulate sono evidenziate mensilmente nella busta paga e/o nei tabulati mensili.

4. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nel conto individuale vengono pagate il mese successivo a quello di inserimento in banca delle ore. Tali maggiorazioni restano acquisite anche in caso di recupero.

5. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

6. il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo viene effettuato previa informazione alle OOSS, RSU e OPI.

Art. 19 - Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

4. Ricevuta la richiesta, l'ente renderà tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 20 – Contingente dei lavoratori a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

2. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

3. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera n) del CCNL, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari e a condizione che non sia compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53 comma 2 del CCNL 21.05.2018 è elevato **dal 25% al 35 % dei** posti complessivamente previsti nell'AREA di appartenenza del dipendente interessato, rilevati al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

4. Sono individuate come gravi situazioni familiari quelle concernenti l'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea) superiore al 30%.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 1 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

6. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art.53, comma 4 CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate ed esaminate senza limiti temporali.

Art. 21 - Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e

della peculiarità del suo svolgimento.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del D. lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro settimanale del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 74, comma 2, lettera d) del presente CCNL, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. lgs. n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art.14 del CCNL del 1.04.1999 ed all'art. 38 del CCNL del 14.09.2000.

8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del D. lgs. n. 81/2015.

9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale e misto hanno diritto ad un numero di

giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia, ad eccezione dei permessi ex art. 33, commi 3 e 6, L. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale o misto, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D. lgs. n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale, i riposi giornalieri per maternità ed i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa area o categoria e profilo professionale.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. lgs. n. 81/2015.

Art. 22 - Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL, le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, i RLS e il CUG si incontrano, su richiesta di una delle parti, per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

2. In occasione di tali incontri, l'amministrazione fornirà i dati relativi a:

- a) Infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- b) iniziative formative organizzate e grado di partecipazione;
- c) esiti delle indagini sul benessere organizzativo.

3. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano di norma una volta all'anno per verificare le iniziative assunte anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

5. L'amministrazione si impegna a fornire copia, al lavoratore che ne faccia richiesta, del documento di valutazione dei rischi per la parte relativa ai rischi cui è soggetto, nonché ad informarlo sulle misure di prevenzione studiate per la riduzione del rischio.

6. Per ogni altra competenza inerente la salute, la sicurezza e il benessere organizzativo le Parti riconoscono la centralità dei soggetti istituzionali, quali gli RLS, OPI e il CUG per le materie che la legge loro espressamente riserva.

Art. 23 - Welfare Integrativo

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi. Per tale scopo l'apposito gruppo di lavoro paritetico o, ove non costituito, l'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI) si occuperà di valutare iniziative, offerte e proposte accessibili e che possano essere messe in pratica con le risorse disponibili.

2. Sono destinati al finanziamento di iniziative di welfare aziendale nell'ambito delle misure richiamate dall'art. 82 del CCNL le risorse disponibili all'interno del Fondo di cui all'art.79 nella misura definita annualmente dalla contrattazione integrativa, anche a seguito di apposita integrazione del fondo stesso nel limite del trattamento accessorio di cui all'art.23, comma 2

3. Per l'anno 2023 le risorse destinate al welfare integrativo sono quantificate annualmente.

4. L'importo definito ai sensi del comma 3, da assicurare previa verifica delle condizioni previste ai sensi del comma 2, dovrà prioritariamente assicurare:

- a) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) sostegno alle famiglie di dipendenti deceduti con figli minori.
- d) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- e) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- f) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- g) abbonamenti trasporto pubblico;
- h) abbonamenti /agevolazioni Aree parcheggio a pagamento
- i) iniziative di sostegno al reddito (buoni spesa)
- l) spese mediche

5. Ove l'importo disponibile di cui al comma 3 sia insufficiente a garantire l'attivazione delle prestazioni di cui comma 4 la Provincia si attiva predisponendo accordi e convenzioni con specifici istituti di credito,

strutture sportive, presidi sanitari, ecc. al fine di prevedere in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie agevolazioni economiche (sconti, esenzioni, ecc) in fase di accesso ai servizi.

6. L'Ente rende altresì tempestivamente noto ai lavoratori ogni qualvolta si rendano accessibili benefici, di natura assistenziale o sociale, in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie quali:

a) opportunità di istruzione o promozione del merito dei figli e, più in generale, alle opportunità assistenziali e previdenziali concesse dall'INPS, dall'INAIL o da altri enti assistenziali e previdenziali del comparto quali:

b) accesso a prestazioni creditizie INPS

Art. 24 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale (*l predetti proventi sono soggetti al vincolo di finanza pubblica stabilito dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ad eccezione della quota eccedente le riscossioni dell'esercizio precedente per la parte eventualmente confluita, in aumento, nel "Fondo risorse decentrate" e destinata all'incentivazione di specifiche unità di personale di polizia locale effettivamente impegnate, nell'ambito dei suddetti progetti, in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro»*
DELIBERAZIONE N. 5/SEZAUT/2019/QMIG)

2. Fermo restando l'obbligo generalizzato di destinazione - a partire dal 22 maggio 2018, data dalla quale hanno avuto effetto le clausole del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 - di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1 lettera a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.

TITOLO VI – LAVORO A DISTANZA

Art 25 – Regolamento Lavoro Agile e Lavoro da Remoto

1. Il Regolamento che disciplina il Lavoro Agile e il lavoro da Remoto nella Provincia di Imperia comprensivo di schema tipo di Accordo Individuale è frutto di specifico accordo tra le parti previa definizione dei criteri generali, individuazione delle attività che non possono essere svolte in regime di lavoro Agile/da Remoto e individuazione dei settori/servizi esclusi.

2. L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione.

Art 26 – Lavoro Agile

1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Il lavoro agile può essere svolto anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

3. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

4. Tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, possono accedere al Lavoro Agile. Sono comunque esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

5. La prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o comunque con gli strumenti messi a disposizione dall'Ente. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL 2019-2021 a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

6. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 CCNL 2019-2021 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L.

104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.

7. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

8. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno 24 h prima.

9. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett.b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

Art 27 – Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile anche con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

- a) presso il domicilio del dipendente;
- b) altre forme di lavoro a distanza

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico e diritto al buono pasto.

4. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

5. Al lavoro da remoto si applica quanto previsto dall'art. 65 CCNL 2019.2021 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.

Art. 28 – Diritto di precedenza per l'accesso al Lavoro Agile o da Remoto

Al lavoro agile e da remoto potranno accedere in maniera limitata tutti i dipendenti della Provincia a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immunodepressi tali da risultare più esposti a eventuali contagi da altri virus e patologie;
- esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi;
- possibilità di possedere e gestire in maniera indipendente i supporti e i dispositivi di collegamento da remoto.

TITOLO VII – DISCIPLINA DELLE INDENNITA' – PARTE NORMATIVA 2023-2025

Art 29 - Fondo per il finanziamento dell'indennità di Posizione di Risultato del Personale dell'area delle Elevate Qualificazioni

1. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili al netto di quelle che la Provincia ha destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico del bilancio dell'ente.

2. L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato per gli incarichi di Elevata Qualificazione a carico del bilancio è stabilito in € 198.000,00;

3. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).

4. L'implementazione del Fondo per le Elevate Qualificazioni è possibile solo previa contrattazione delle Parti, per motivate ragioni rappresentate da ognuno dei soggetti titolati, così come previsto dall'art. 7 comma 4 lett u) del CCNL.

La misura e le modalità, ovvero i criteri per la quantificazione e la determinazione della retribuzione di risultato, per il personale delle Elevate Qualificazioni sono disciplinate con apposito regolamento approvato con decreto deliberativo n 149 del 19.10.2023, allegato.

Art. 30 – Fondo per lo straordinario

1. Il fondo da destinarsi alla remunerazione del lavoro straordinario per l'anno 2023 è pari a € 39.120,55 ed è pari a quello fissato per l'anno 1998 decurtato del 3% dal 31.12.1999 ulteriormente ridotto a seguito dell'applicazione dell'art.67 comma 2 lett e) del CCNL del 21.5.2018.

I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art.14, comma 4 del CCNL del 1999 e sono pari a 180 ore annue.

2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS., alla RSU e ai componenti dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI);

3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano anche in sede di OPI, per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possano consentirne una progressiva e stabile riduzione.

4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

5. Il recupero delle ore di straordinario è sempre possibile a esclusiva facoltà del dipendente.

6. L'Ente procede ad erogare con cadenza mensile dopo due mesi dalla maturazione ai dipendenti che effettuino lo straordinario autorizzato e ne chiedano il pagamento, il compenso previsto e la relativa maggiorazione;

7. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate dell'anno successivo secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d) del CCNL 2019- 2021;

8. per esigenze eccezionali debitamente motivate di norma attinenti a necessità di assistenza alle attività degli organi istituzionali e Polizia Provinciale, comunque riguardanti un numero di dipendenti complessivamente non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di ore annue consentite viene elevato a 250, (art. 5 dlgs 66/2003), fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art.14 (Risorse lavoro straordinario) CCNL 2019/2021.

Art. 31 - Straordinario reso in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali, consultazioni elettorali

1. Le prestazioni rese in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali su richiesta del responsabile della Protezione civile, non concorrono alla determinazione del tetto individuale annuale dello straordinario, né vengono compensate attingendo al relativo fondo annuale dello straordinario;

2. In caso di svolgimento di queste tipologie di straordinario, come per le prestazioni rese per consultazioni elettorali e/o referendarie, il lavoratore ha diritto, oltre alla remunerazione, al riposo compensativo se la prestazione è stata effettuata nel proprio giorno di riposo settimanale.

3. In tali ipotesi, ed in deroga al regime giuridico tipico dell'istituto, spetta compenso per lo straordinario anche ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art.20 comma1 lettere e d) del CCNL.

Art 32 – Premi correlati alla performance – progetti speciali finanziati ex art. 43 Legge n. 449/1997

1. il fondo risorse umane può essere integrato in parte variabile annualmente con quota parte delle risorse di cui all'art.43, comma 3, Legge 449/1997 derivanti dalle convenzioni stipulate dall'Amministrazione con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, nonché delle risorse derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione e da contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali; tali risorse sono destinate all'incentivazione del personale direttamente coinvolto nello svolgimento delle attività e/o nell'attuazione di specifici progetti speciali di miglioramento di determinati servizi sulla base di obiettivi strategici e programmatici da individuarsi con apposito atto d'indirizzo dell'organo politico di governo.

2. Le somme disponibili verranno quantificate e certificate dal dirigente del settore finanziario;

3. La liquidazione dell'incentivo avverrà annualmente a seguito dell'appostamento delle relative risorse del fondo delle risorse decentrate debitamente sottoscritto e certificato e previa attestazione da parte del dirigente di riferimento. La ripartizione tra i dipendenti coinvolti avverrà sulla base della valutazione del dirigente in riferimento per ciascun progetto correlata all'apporto in termini quantitativi e qualitativi di ogni singolo dipendente.

Art. 33 - Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. In merito all'attribuzione di incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni legislative si rinviano ai regolamenti e disciplinari oggetto di contrattazione e/o informativa con confronto sindacale ed in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

a) Regolamento incentivi tecnici ex art. 45, D. Lgs. 36/2023;

Art 34 – Incentivo a favore del personale incaricato di docenza

1. Le Parti, nel convenire che la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, intendono avvalersi della facoltà, prevista all'art. 55 comma 8 del CCNL, di individuare, all'interno del proprio organico, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.

2. A fini di cui al comma precedente, l'Amministrazione si impegna a dare avvio alla mappatura delle competenze del personale in servizio che, alla luce dei titoli posseduti e della professionalità ed esperienza maturate, può essere impiegato a tale scopo.

3. La rilevazione delle competenze dovrà avviarsi entro il 31 dicembre 2023.

4. Nella prima sessione negoziale successiva le Parti si incontreranno per discutere i criteri per la definizione dell'incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL

Art 35 – Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018, è corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate all'interno dell'ente per il servizio di pronta reperibilità che risultano essere:

- a) Polizia Provinciale
- b) Viabilità

2. L'indennità è quantificata in € 10,33 per 12 ore al giorno, raddoppiata in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.

3. Ciascun dipendente non può, di norma, essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti che abbiano dato la disponibilità.

4. Nei casi di oggettive condizioni straordinarie per le quali si dovesse elevare il numero dei turni di reperibilità questi non potranno essere superiori a 10. La relativa indennità da corrispondersi per i turni eccedenti il sesto nell'arco del mese è quantificata in € 13,00 per 12 ore al giorno.

5. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

6. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 2 e 4 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.

7. 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 è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 2.

8. Per quanto non previsto dal presente articolo trova applicazione la disciplina contrattuale nazionale (art. 24 CCNL 2016-2018)

Art 36 – indennità Condizioni di Lavoro (art. 84 bis CCNL 2019-2021, art. 70 bis CCNL 2016-2018)

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) implicanti il maneggio di valori;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) svolte in condizioni di disagio.

2. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4 del ccnl 16.11.2022, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate annualmente determinato e sono così disciplinate:

A – MANEGGIO VALORI

1. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:

a) dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante e *quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, ecc.- RAL_1817_Orientamenti Applicativi;*) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma.

2. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene in base al Regolamento vigente per il periodo interessato. Sulla base del rendiconto degli agenti contabili, saranno effettuate eventuali operazioni di conguaglio.

4. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta negli importi sotto elencati:

Maneggio di valori di cassa		Importo per ogni giorno di effettivo maneggio valori al giorno
Personale con funzioni di agente contabile	Importo maneggio giornaliero inferiore a € 1.000,00	€ 5,00
	Importo maneggio giornaliero superiore a € 1.000,00 in presenza della sola fattispecie di maneggio valori	€ 12,00

B – RISCHIO

1. Sono individuati a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

2. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

3. Il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. L'indennità da corrispondere è stabilita in € 4,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento di attività a rischio.

C – DISAGIO

1. Sono individuati a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la

garanzia di pubblica incolumità;

d) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a eventi e manifestazioni.

2. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

3. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Fattispecie	casistica	Profilo / tipologia attività	Importo al giorno
RISCHIO	Servizio di Autista	Operatore esperto/ Usciere/Autista	€ 4,00
DISAGIO	Orario disagiato soggetto a variabili dipendenti da altri soggetti	Autisti/Capo Gabinetto del Presidente	€ 4,00

Art.37 - indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate entro il limite massimo di € 3.000,00 per attribuzioni a dipendenti dell'Area Operatori Esperti e Istruttori e fino a un massimo di € 4.000,00 per i lavoratori appartenenti all'area dei Funzionari/Elevate Qualificazioni.

2. le Parti concordano di mantenere in essere le attuali attribuzioni sino al 31.12.2023, salvo proroga espressa.

3. le Parti concordano i "Criteri generali per il conferimento di specifiche responsabilità" recepiti come da allegato aggiornato con i nuovi valori come elencati nella tabella sotto riportata:

PUNTEGGIO SPECIFICHE RESP.	COMPENSO LORDO ANNUO area Operatori – Operatori esperti - Istruttori	COMPENSO LORDO ANNUO area Funzionari e dell'Elevata qualificazioni
Da 60 a 65 punti	€ 500,00	€ 500,00
Da 66 a 70 punti	€ 1.000,00	€ 1.000,00
Da 71 a 80 punti	€ 1.500,00	€ 1.500,00
Da 81 a 85 punti	€ 2.000,00	€ 2.000,00
Da 86 a 90 punti	€ 2.500,00	€ 2.500,00
Da 90 a 95 punti	€ 3.000,00	€ 3.000,00
Oltre 95 punti	€ 3.000,00	€ 4.000,00

SEZIONE SPECIALE - PERSONALE POLIZIA PROVINCIALE

Art. 38 - indennità di servizio esterno

1. Al personale che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera il cui importo è così determinato:

- Servizi esterni resi in orario antimeridiano e pomeridiano € 7,00 a servizio giornaliero. Tale indennità viene riconosciuta a quel personale della Polizia Locale che svolge effettivamente la propria prestazione lavorativa, comprensiva anche di eventuali necessità di rientro in ufficio per svolgere attività di istruttoria correlata all'intervento operato, in servizi esterni di vigilanza nell'ambito di un intero servizio giornaliero;

2. L'indennità di cui al precedente comma 1 è riconosciuta a condizione che l'orario svolto sia superiore a metà dell'orario previsto sul turno giornaliero assegnato.

3. il Comandante comunica mensilmente al servizio trattamento economico i nominativi dei dipendenti cui spetta l'indennità.

4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente. In caso di rapporto di lavoro part-time orizzontale la stessa viene riproporzionata.

Art. 39 - indennità di Funzione

1. Al personale delle Polizia Provinciale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, che svolge funzioni di responsabilità connesse al grado rivestito, sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di tali compiti.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli

enti, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)

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;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;

4. Le Parti concordano di mantenere in essere le attuali attribuzioni sino al 31.12.2023, salvo proroga espressa.

5. Le Parti concordano di confermare i criteri generali recepiti nel vigente regolamento per l'attribuzione dell'indennità di funzione, come da ultimo modificato con Decreto Deliberativo del Presidente nr. 161 del 26.10.2022 a seguito di apposita contrattazione; detto regolamento sarà aggiornato all'art.13, innalzando a euro 4.000,00 il valore massimo per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

TITOLO VIII – PREMIO PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Art. 40 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance organizzativa

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. La valutazione delle performance individuali ed organizzative è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa.

3. L'Amministrazione si impegna a illustrare alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie del presente CCDI le strategie e gli obiettivi di performance dell'Ente.

4. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi, secondo la disciplina prevista dal vigente Sistema di Gestione delle Performance.

6. Le Economie Fondo risorse decentrate Anno 2022 quantificate con P.D. Nr. PE/ 128 del 05/07/2023 in € 15.843,44 sono destinate alla contrattazione decentrata integrativa Anno 2023.

Art 41 - Differenziazione del premio individuale

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. Le parti concordano di stabilire la quota di personale destinatario della maggiorazione individuale nel 10% del personale in servizio presso ciascun settore alla data di effettuazione delle valutazioni di performance individuale, con arrotondamento all'unità superiore.

ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO

Art. 42 - Salute e sicurezza sul lavoro

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

- 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.
- In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti 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.
- 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.

Art. 43 - Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'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 all'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. 44 - Norme di garanzia sui 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	Istruttore
INFRASTRUTTURE SCUOLE AMBIENTE	Specialista in attività tecnico - progettuali	1	Funzionario
	Esperto in attività tecnico - progettuali, ambiente e territorio	1	Istruttore
	Esperto in attività amministrative	1	Istruttore
POLIZIA PROVINCIALE	Agente di polizia provinciale	4	Istruttore/Funzionario
TRASPORTO PUBBLICO LOCALE	Esperto o Specialista in attività amministrative	1	Istruttore/Funzionario

2. I Dirigenti individuano i nominativi dei dipendenti inclusi nei contingenti sopra indicati, adottando criteri di rotazione ove possibile.

3. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. di norma 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.

4. Durante lo sciopero, i Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione

Art. 45 - Norme di rinvio

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CCDI si rinvia al CCNL vigente e alle speciali disposizioni legislative in materia.

SEZIONE ECONOMICA

Art. 46 Ripartizione Fondo di cui all'art. 79 ccnl 16.11.2022

PROSPETTO IPOTESI DESTINAZIONE 2023	IPOTESI DESTINAZIONE 2023	
FONDO Risorse Decentrate 2023 DA DESTINARE	735.993,37.	
Art. 68 c. 2 Destinazione risorse disponibili:		
DESTINAZIONE ISTITUTI FISSI E CONTINUATIVI:		
P.E.O. 2023	320.000,00	
P.E.O. 2023 B3 e D3 (dal 01.04.2023) differenziali	34.373,91	
Ind. Di comparto ART. 33 C. 4 LETT. B) E C) ccnl 22/1/2004	53.000,00	
EXVIII Art. 37 comma 4 CCNL 6/7/1995	2.324,16	
Quota parte dell'incremento del 0,22%MS2018 da destinare a risultato P.O.	3.051,82	
	412.749,89	
DESTINAZIONE PER ISTITUTI DA CONTRATTARE:		
RISORSE DESTINATE A PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE ANNO 2023	30.000,00	
Art. 84 Indennità per specifiche responsabilità	57.500,00	
Indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo	60.000,00	
Art. 84 bis Condizioni lavoro (rischio, disagio, maneggio valori)	7.000,00	
Art. 100 Indennità Servizio esterno vigilanza	17.500,00	
Art. 97 Indennità di funzione Polizia Provinciale	18.000,00	
Art. 82 Welfare integrativo	6.000,00	
	196.000,00	
TOTALE RISORSE DESTINATE	608.749,89	
FONDO INCARICHI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) COMPRESIVO DI RE-TRIBUZIONE DI RISULTATO	198.000,00	
RISORSE DA DESTINARE	87.643,48	
ECONOMIE su Fondo 2022 DA DESTINARE (già al netto del recupero di € 6.723,67 per adeguamento calcolo rispetto tetto 2022)	15.843,44	103.486,92
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ANNO 2023	437.429,16	