



PROVINCIA DI IMPERIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO GIURIDICO 2022 – 2024 ECONOMICO ANNO 2022

Il giorno 16 novembre 2022 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 Generale

Dott.ssa Rosa PUGLIA

Membri:

Dirigente Settore Amministrazione Finanziaria Risorse Umane

Dott. Luigi Mattioli

Dirigente Settore Advocatura Appalti Contratti

Avv. Manolo Crocetta

- le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Alessandra GADDINI

Chiara CASCELLA

Roberto GARIBALDI

Lorenza GARLANDO

Maurizio AMORETTI

Giovanni CALVI

Fabrizia NEGRO

- e le seguenti **Organizzazioni Sindacali:**

FP CGIL:

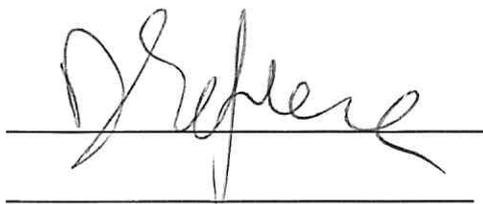
Cristina COSENTINO



CISL FP:

Domenico MAFERA

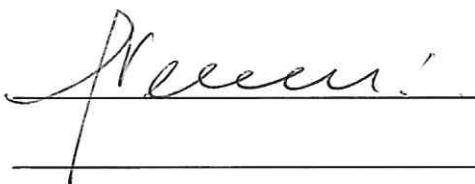
Sabrina GUARDIA



UIL FPL:

Giacomo VERNAZZA

Milena SPERANZA



CSA:

Sergio FOGLIARINI



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

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

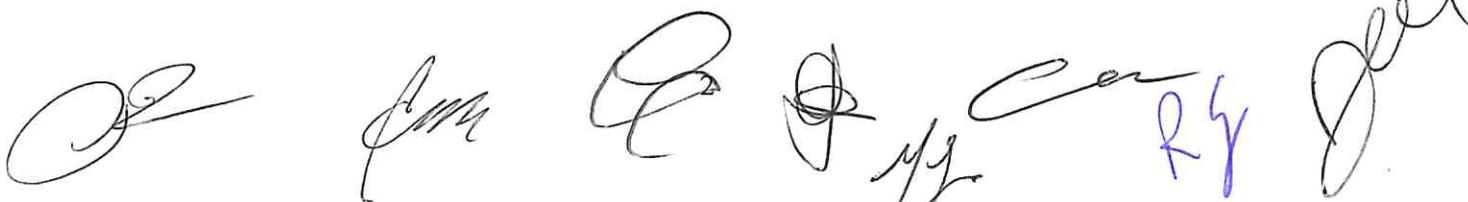
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato in servizio presso l'Ente, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale 2022/2024 per la parte normativa.
3. Con cadenza annuale sono stabiliti i criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate. Fino alla ridefinizione di tali criteri trova applicazione quanto pattuito nel precedente CCDI.
4. L'entrata in vigore del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019-2021 comporterà la revisione del presente CCDI al fine di garantire la tempestiva applicazione degli istituti giuridici ed economici oggetto di nuova disciplina.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Ciascuna parte potrà richiedere ulteriori incontri mediante comunicazione scritta e motivata da



trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

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

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

Art. 4 - Diritti e libertà sindacali

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza ed alla R.S.U. secondo le modalità previste dall'art. 10 del contratto quadro del 04/12/2017 per la partecipazione a trattative sindacali e per presenziare a congressi e convegni di natura sindacale;
2. Le OO.SS. in applicazione dell'art. 13 del contratto quadro possono richiedere, oltre il monte ore di cui sopra, anche permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali. L'Amministrazione comunica al Dipartimento per la Funzione Pubblica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
3. Le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, non rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. e alle RSU e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato;
4. Oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 15 del già citato contratto quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.
5. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente. A tal fine, di norma, almeno quattro giorni prima della fruizione del permesso, le OO.SS. o la RSU invieranno all'ufficio personale il permesso sindacale del dipendente avente titolo e contemporaneamente lo stesso comunicherà l'assenza al Responsabile del Servizio.
6. Nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL e rappresentate all'interno dell'Ente, anche singolarmente e per i rispettivi appartenenti, possono indire assemblee del personale comunicando, con preavviso scritto almeno quattro giorni prima, la sede, l'orario, l'ordine del giorno dell'assemblea. L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali;
7. L'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione. Per particolari esigenze di carattere organizzativo igienico-sanitario potranno essere concordate modalità di contingentamento degli accessi ai detti locali, in modo da garantire comunque una adeguata partecipazione di tutti i Servizi dell'Ente. Potranno altresì essere organizzate assemblee in

3

modalità telematica ove ritenuto necessario e opportuno;

8. L'Amministrazione ha facoltà di individuare i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi o parteciparvi in reperibilità; detta individuazione verrà comunicata in tempo utile alle OO.SS.;

9. Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento in sede e allo svolgimento dell'assemblea.

10. L'Amministrazione si impegna a predisporre appositi spazi di affissione in luoghi accessibili a tutto il personale in cui i soggetti sindacali sopra citati hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale, utilizzando anche sistemi informatici e telematici messi a disposizione dall'Amministrazione.

11. L'Amministrazione si impegna a reperire idonei locali per lo svolgimento delle attività sindacali e comunque a garantire l'accesso a locali idonei per l'attività sindacale durante i termini di vigenza del Presente Contratto.

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

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

CONTINGENTE MINIMO PERSONALE DA ESONERARE IN CASO DI SCIOPERO			
PERSONALE SISTEMA ORGANIZZATIVO	Esperto in attività amministrative limitatamente agli adempimenti di legge	2	C
INFRASTRUTTURE SCUOLE AMBIENTE	Specialista in attività tecnico - progettuali	1	D
	Esperto in attività tecnico - progettuali, ambiente e territorio	1	C
	Esperto in attività amministrative	1	C
POLIZIA PROVINCIALE	Agente di polizia provinciale	4	C-D
TRASPORTO PUBBLICO LOCALE	Esperto o Specialista in attività amministrative	1	C/D

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

2. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. 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

4

situazione al Prefetto, cui compete l'adozione di formale atto di precettazione per dare continuità ai servizi indicati, assicurando comunque nel tempo un criterio di rotazione fra il personale interessato.

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

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 – Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL 21.5.2018, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il CCNL 2016-2018 prevede il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Nei confronti della RSU, l'obbligo di informazione si intende assolto anche mediante la pubblicazione dei documenti di cui al comma 2 sulla bacheca sindacale presente sulla intranet.

Art. 7 - Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

c) l'individuazione dei profili professionali

d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001

g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni

5

organizzative

h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;

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

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

Art. 8 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Le Province possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali.

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

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniquale volta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;

d) può adottare il regolamento che ne disciplina il funzionamento;

e) può svolgere analisi, indagini e studi.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

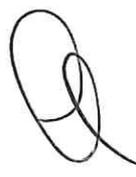
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

Art. 9 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla



6



legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 21.5.2018.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale come individuati con decreto del Presidente nr. 71 del 15/06/2018.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità, ove ricorrenti le disposizioni di cui all' Art. 24 CCNL 21.5.2018

j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione

7

organizzativa;

w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;

x) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

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

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

Art. 10 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa come definita nell'apposito regolamento.

4. I criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono stati definiti in sede di contrattazione decentrata e recepiti nel vigente Regolamento. Le parti possono in qualsiasi momento proporre modifiche e/o integrazioni dei citati criteri.

5. Le Parti concordano che le somme stanziare per le retribuzioni di posizione e di risultato, qualora non utilizzate integralmente, possono determinare un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate per l'anno di riferimento sulla base della contrattazione.

Analogamente eventuali aumenti del fondo delle risorse destinate a bilancio per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato, dovranno essere concordati con le OO.SS. qualora detti aumenti comportino il superamento del tetto complessivo di cui all'art. 23, c. 2 del Dlgs 75/2017, **NEL RISPETTO DI QUANTO STABILITO DAL DPCM 11 gennaio 2022 attuativo dell'art. 33 comma 1-bis del D.L. n. 34/2019, con corrispondente obbligo di riduzione delle risorse decentrate.**

Art. 11 - Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. Nell'attribuzione della retribuzione di posizione l'Ente terrà conto dei criteri generali per la graduazione delle Posizioni organizzative prevista dal vigente Regolamento della Provincia di Imperia approvato con Decreto del Presidente nr. 6 del 09/01/2019 come modificato con Decreto del Presidente nr. 109 del 09/11/2021.

2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato non può essere inferiore al 15% del totale delle risorse a disposizione

3. ***In ogni caso il valore della retribuzione di risultato di ciascuna Posizione Organizzativa non può superare il 20% del valore della Posizione di riferimento.***

4. Nell'attribuzione della retribuzione di risultato l'Ente terrà conto dei criteri previsti dal



vigente Regolamento " Sistema di Gestione delle Performance" approvato con Decreto del Presidente nr. 82 del 30.05.2022;

5. Eventuali aggiornamenti ai criteri contenuti nel Regolamento vigente saranno oggetto di incontri specifici in sede di confronto.

Art. 12 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;

b) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

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 05.10.2001;

d) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

e) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della L. n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs n. 446 del 1997;
- compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio compensate

TITOLO III – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 13 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile.

2. Si richiamano le disposizioni di cui all'art. 67, comma 6, terzo periodo, inerenti gli Enti che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario.

3. Le parti convengono che l'ammontare del Fondo risorse decentrate sarà annualmente definito.

4. A decorrere dall'anno 2018 il Fondo risorse decentrate viene decurtato di un importo pari a quanto destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative nell'anno 2017 (pari ad 136.849,38), come da certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti sul CCDI 2017 (Verbale protocollo n. 34684/2017).

5. Si dà atto che l'ammontare complessivo delle risorse decentrate - ivi comprese le risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative di cui al comma 2 - dovrà rispettare il limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, nel rispetto di quanto stabilito dal DPCM 11 gennaio 2022 attuativo dell'art. 33 comma 1-bis del D.L. n. 34/2019, con corrispondente obbligo di riduzione delle risorse decentrate.



Art. 14 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate

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

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

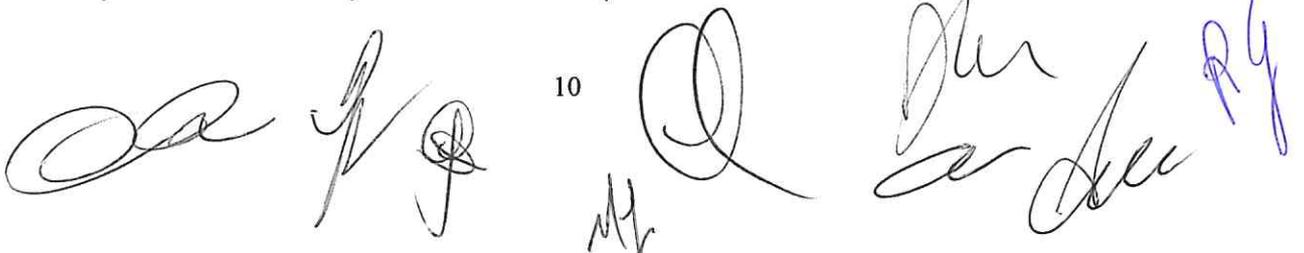
Art. 15 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 14, secondo le disposizioni contenute nel "*Sistema di Gestione delle Performance*" approvato con Delibera di Giunta nr. 82 del 30/05/2022
2. Per i dipendenti con contratto part-time la corresponsione della produttività derivante dalla valutazione della Performance individuale sarà assegnata secondo le seguenti modalità:
 - a. Part-time superiore al 50,00% produttività pari al 100% della quota spettante
 - b. Part-time pari o inferiore al 50,00% produttività ridotta del 20% della quota spettante
3. Le Economie Fondo risorse decentrate Anno 2021 quantificate con P.D. Nr. PE/ 172 del 28/09/2022 in € 8.644,84 sono destinate alla produttività del personale.

Art. 16 - Differenziazione del premio individuale

1. La misura della maggiorazione del premio individuale è definita nel 30% del valore medio proporzionale dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi

10

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. There are approximately seven distinct marks, including a large cursive signature on the left, a smaller one in the center, and several initials on the right side, including one that appears to be 'AG' in blue ink.

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.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 17 Principi generali

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.

2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.

3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 18 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Le modalità di attuazione delle progressioni economiche (art. 7, comma 4 lett. c CCNL) sono contenute nel vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi inerente la procedura ed i criteri per l'attribuzione della progressione economica orizzontale" approvato con Decreto del Presidente nr. 75 del 27/07/2021

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

Art. 19 – Principi generali

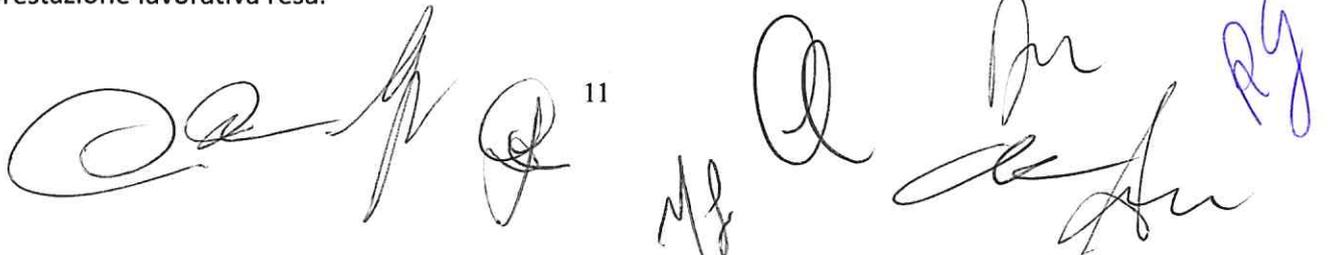
1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.

2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è oggetto di specifica proposta da parte del Dirigente del Settore: detta proposta è validata dal Segretario Generale su parere del responsabile delle risorse umane.

3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.

5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile di Settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the right side, there are three distinct signatures: a large, stylized one, a smaller one, and a blue one. On the left side, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'MS'.

6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio,

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

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

2. Le modalità di erogazione sono dettagliatamente contenute nel *"Regolamento per il conferimento di Specifiche Responsabilità e Indennità adeguato alle disposizioni CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21 maggio 2018"* approvato con Decreto del Presidente nr. 131 del 16.10.2019.

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

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

2. Le modalità di erogazione sono dettagliatamente contenute nel *"Regolamento per il conferimento di Specifiche Responsabilità e Indennità adeguato alle disposizioni CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21 maggio 2018"* approvato con Decreto del Presidente nr. 131 del 16.10.2019.

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

1. Non essendo state stanziato dall'Ente risorse per il Welfare aziendale come disciplinato dal CCNL 21.05.2018 è rinviata a altra sessione negoziale la definizione dei criteri di concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti.

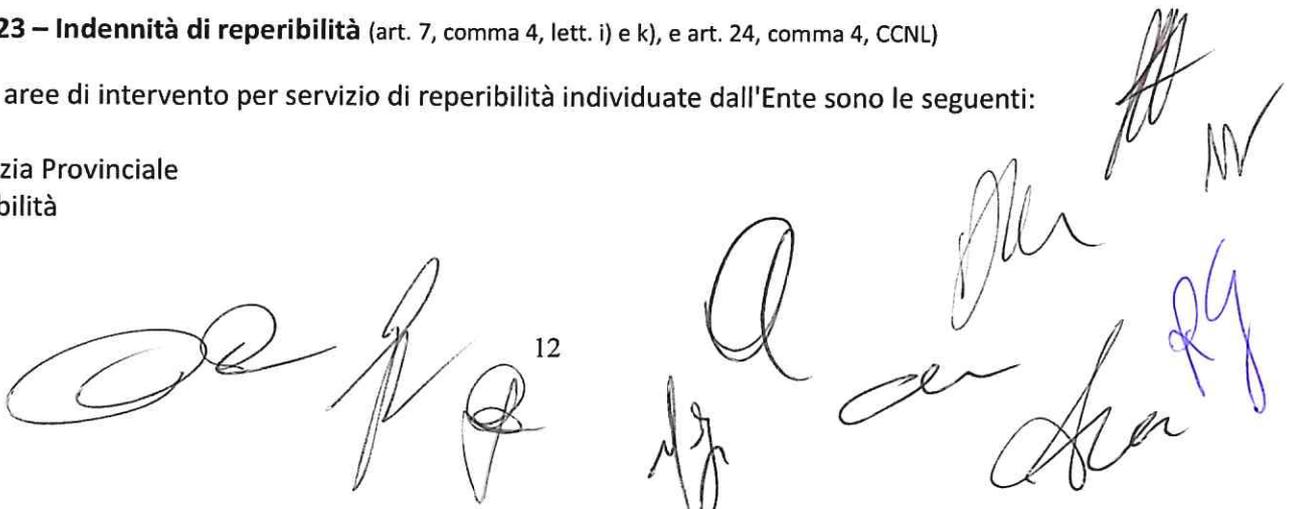
2. L'Amministrazione ha stabilito di dare applicazione all'art. 56-quater *"Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada"* comma 1, lett. a), destinando quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992, alle seguenti finalità in favore del personale del Corpo di Polizia Municipale:

- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare per il personale dipendente del Corpo di Polizia Provinciale.

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

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

- Polizia Provinciale
- Viabilità



12

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

Art. 24 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)

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

CAPO V - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 25 - Indennità personale di Polizia Provinciale

1. Il trattamento del personale di Polizia Provinciale di cui al Titolo VI del CCNL 21.5.2018 è disciplinato nella "Sezione per la Polizia Provinciale" del "Regolamento per il conferimento di Specifiche Responsabilità e Indennità adeguato alle disposizioni CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21 maggio 2018" approvato con Decreto del Presidente nr. 131 del 16.10.2019
2. Detto Regolamento recepisce le intese raggiunte tra le delegazioni trattanti.
3. La disciplina di cui al predetto Regolamento può essere modificata o integrata solo previo raggiungimento di apposita intesa tra le parti.
4. Si da atto che l'**art. 11 del citato Regolamento** viene modificato come segue:
*"Al personale di Polizia Provinciale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera come stabilita in sede di contrattazione decentrata;
 L'indennità di cui al comma 1 è corrisposta nelle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, per almeno il 50% dell'orario, e compensa interamente i rischi e i disagi connessi."*

13



TITOLO IV – CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 26 – Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

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

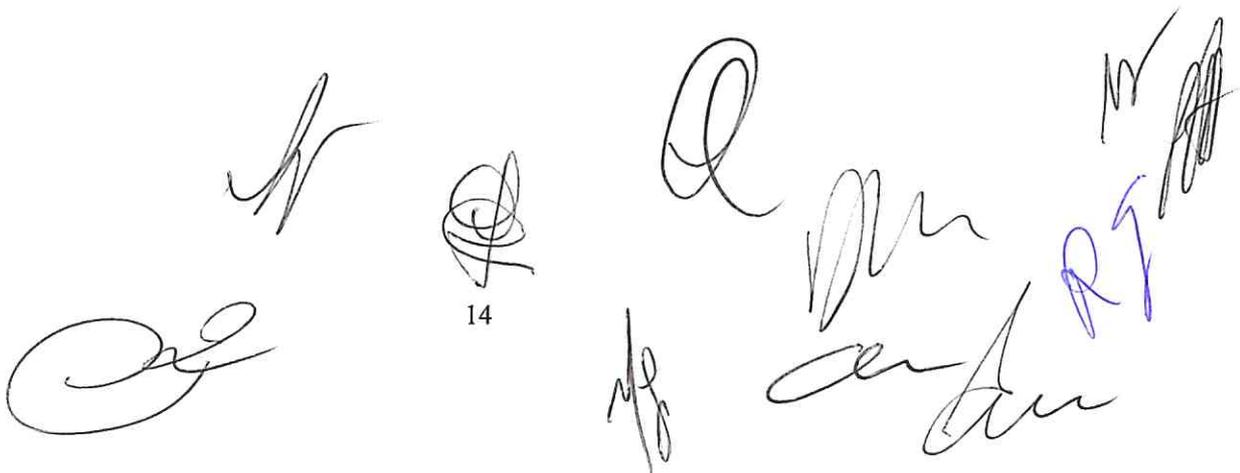
- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie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

Art. 27 – Art. 7 ccnl 21.5.2018 – Materie oggetto di contrattazione

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

Art. 28 Smart working

1. Fino all'eventuale emanazione di nuove disposizioni in materia di lavoro agile le parti concordano di applicare i criteri contenuti nel Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) approvato con Decreto del Presidente Nr. 124 del 03/08/2022 e pubblicato sul sito della Provincia di Imperia.



14

The image shows several handwritten signatures in black ink, some in blue ink, and a central page number '14'. The signatures are scattered across the bottom half of the page, with some appearing to be initials or full names in cursive script.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMPARTO
GIURIDICO 2022 – 2024
ECONOMICO 2022**

Art. 29 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART.68 CCNL 21.05.2018

2022		
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022 (Costituito con D.D. Nr. 482 del 11/07/2022)	859.086,78	
Trattamenti Economici Fissi a carico del Fondo		DESTINAZIONE
P.E.O.		365.000,00
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
	Totale stimato	420.324,16
RISORSE CONTRATTATE		
(Valori riferiti al personale presente al 01.01.2022)		
RISORSE STABILI		
Art. 70 quinquies Indennità per specifiche responsabilità		48.500,00
Let. i		1.050,00
Indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo		60.000,00
Art. 56 quinquies Indennità di servizio esterno di vigilanza		15.000,00
Art. 56 sexies Indennità di Funzione Pol. Prov.le		12.600,00
Art. 70 bis Ind condizioni lavoro (rischio, maneggio, disagio)		5.600,00
Premi correlati alla Performance Organizzativa		30.766,29
Premi correlati alla Performance individuale		30.766,29
	Totale stimato	204.282,58
Incentivi art. 113 D.Lgs 150/2016		234.480,04
	Totale	859.086,78
Economie Fondo risorse decentrate Anno 2021 (P.D. Nr. PE/172 del 28/09/2022)	Euro	8.644,84

16 NOV 2022

15

Sottoscrizione CCDI Personale 2022

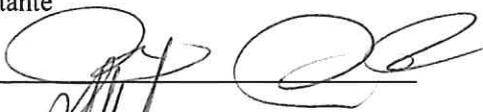
IMPERIA, _____

Delegazione Trattante

Presidente della Delegazione Trattante

Segretario Generale

Dott. ssa Rosa PUGLIA



Membri:

Dott. Luigi Mattioli



Avv. Manolo Crocetta



RSU

Alessandra GADDINI

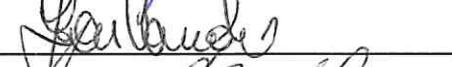
Chiara CASCELLA



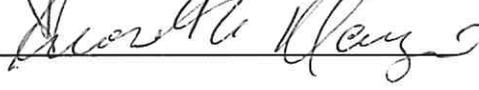
Roberto GARIBALDI



Lorenza GARLANDO

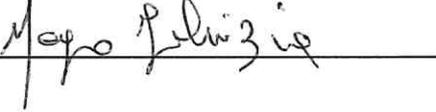


Maurizio AMORETTI



Giovanni CALVI

Fabrizia NEGRO



Organizzazioni Sindacali:

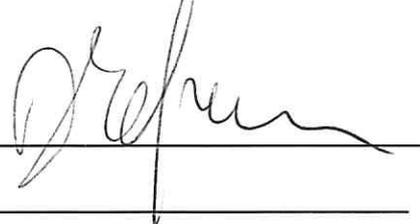
FP CGIL:

Cristina COSENTINO



CISL FP:

Domenico MAFERA



UIL FPL:

Giacomo VERNAZZA

Milena SPERANZA



CSA:

Sergio FOGLIARINI
