

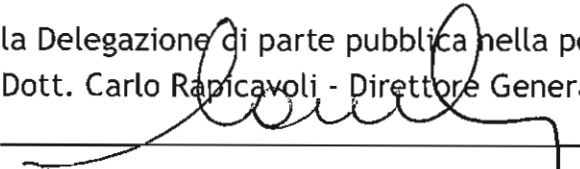


Prot. n. 10285

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021
DELLA PROVINCIA DI TREVISO**

In data 20 febbraio 2019, alle ore 9,00, presso la sede della Provincia di Treviso, le parti negoziali sotto indicate si sono riunite per la contrattazione decentrata di cui all'art. 7 del CCNL del 21 maggio 2018, relativa al personale non dirigente del comparto "Funzioni Locali" per la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo - parte normativa, per il triennio 2019-2021 della Provincia di Treviso.

la Delegazione di parte pubblica nella persona del Presidente
Dott. Carlo Rapicavoli - Direttore Generale



le R.S.U., nella persona del Coordinatore Sig. Zeno



le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

Sig. Ivan Berrini (FP CGIL)



Sig. Roberto Meneghello (FPL UIL)



Sig. Franco Antolini (CISL)



Sig. Vincenzo Iavazzo (CSA Treviso)

Al termine dell'incontro, le parti sottoscrivono il contratto collettivo integrativo - parte normativa, per il personale del comparto "Funzioni Locali" della provincia di Treviso per il triennio 2019-2021.



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019 - 2021 DELLA PROVINCIA DI TREVISO

Premesso che:

- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto "Funzioni Locali", per il triennio 2016-2018, con efficacia dalla data di sottoscrizione, fatta salva diversa prescrizione del contratto medesimo;
- l'art. 7, comma 4 del contratto su citato disciplina le 24 materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art. 8 definisce i tempi e le procedure per la stipula del contratto collettivo integrativo, precisando che l'integrativo ha una durata triennale, fatta salva la possibilità di negoziare con cadenza annuale "i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo" di cui alla lett. a), comma 4, dell'art. 7;

Visto che in data 11 gennaio 2019 le parti regolarmente convocate con nota dell'8 gennaio 2019, prot. n. 1117, hanno sottoscritto l'ipotesi del contratto collettivo integrativo normativo per il triennio 2019 - 2021;

Atteso che in data 30 gennaio 2019 con prot. n. 5747 il Presidente della delegazione di parte pubblica ha trasmesso al Collegio dei Revisori la documentazione relativa alla contrattazione predetta, ai fini del prescritto controllo sulla compatibilità finanziaria dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio, nonché con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Rilevato che in data 12 febbraio 2019, al prot. n. 8760 è stata acquisita la certificazione positiva dal Collegio dei Revisori;

Visto che il Presidente con Decreto prot. n. 10042/31 del 19 febbraio 2019 ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo per il triennio 2019 - 2021, parte normativa dell'area comparto della Provincia di Treviso.

Le parti, tutto ciò premesso e dato atto, convengono:



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021
DELLA PROVINCIA DI TREVISO**

1



Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	5
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	5
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto	6
Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	6
CAPO II SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI	
Art.4 - Individuazione servizi pubblici essenziali	6
Art.5 - Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali	7
CAPO III - RELAZIONI SINDACALI	8
Art. 6 - Obiettivi e strumenti	8
Art. 7 - Informazione, confronto e organismo paritetico	9
Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa	10
Art. 9 - Assemblee sindacali	11
Art. 10 - Diritti e agibilità sindacali	11
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	12
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'	12
Art. 11 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate	12
Art. 12 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate	12
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	13
Art. 13 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	13
Art. 14 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Organizzativa	14
Art. 15 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa	15
Art.16 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale	17
CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	18
Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018	18



CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	20
Art. 18 - Principi generali	20
Art. 19 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	20
CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO	22
Art. 20 - Principi generali	22
Art. 21 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro	22
Art. 22 - Indennità di servizio esterno	25
Art. 23 - Indennità per specifiche responsabilità	26
Art. 24 - Indennità di funzione	29
Art. 25 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	29
Art. 26 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo	30
Art. 27 - Indennità di reperibilità	31
TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE	32
Art. 28 - Elevazione limiti in materia di turni	32
Art. 29 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	32
Art. 30 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	32
Art. 31 - Limite individuale annuo banca delle ore	33
Art. 32 - Criteri per la flessibilità d'orario	33
Art. 33 - Orario multiperiodale	34
Art. 34 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio	35
Art. 35 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario	35
Art. 36 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche	35
Art. 37 - Turni di lavoro notturni	36
TITOLO IV - DISPOSIZIONI DIVERSE	37
Art. 38 - Telelavoro	37
Art. 39 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio	37
Art. 40 - Disapplicazioni	37



Dichiarazione congiunta n. 1

.....38

ALLEGATO N. 1 E 2 -TABELLE per l'attribuzione/corresponsione di indennità per
specifiche Responsabilità

39



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

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

1. Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale -, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.¹
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla data della sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa prescrizione del presente contratto.
3. E' fatta salva la facoltà delle parti trattanti di determinare, con cadenza annuale, i criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo, fatte salve le eventuali modifiche normative di legge o contrattuali in contrasto con il medesimo.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto integrativo sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Qualora non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.18.
7. L'amministrazione si impegna, di norma, a convocare il tavolo negoziale entro 30 giorni dall'approvazione del Piano della performance e comunque non oltre il 30 giugno.

Articolo 2

Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà

¹ Cfr. art. 14 CCNL 22.1.2004, compreso il personale collocato in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNQ 4.12.2017, secondo la disciplina contenuta nell'art. 39 CCNL 22.1.2004.



verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.

2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta 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.

Articolo 3

Interpretazione autentica dei contratti integrativi (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.

CAPO II - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Articolo 4

Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12.6.1990, n. 146

1. Nell'ambito dei servizi essenziali ex art. 2, comma 1, del CCNQ 19.9.2002, individuati di seguito è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili al fine assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
 - a. servizio attinente alla rete stradale ivi compreso lo sgombero neve;
 - b. attività richiesta dall'autorità giudiziaria, attività antinfortunistica di pronto intervento, assistenza al servizio di cui al punto uno;
 - c. servizio di protezione civile;



- d. prestazioni relative agli scrutini finali, compresi quelli di ammissione agli esami, nonché quelle concernenti gli esami finali e le relative valutazioni, nei termini e con le modalità previste dal calendario scolastico²;
- e. servizi per il personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle denunce telematiche per il versamento dei contributi previdenziali alle scadenze di legge, nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i giorni compresi tra il 5 e il 15 di ciascun mese;
- f. servizi di supporto al funzionamento dell'ente: portineria, protocollo, archivio, addetti al funzionamento e alla sicurezza della sede e ai sistemi informativi;
- g. attività improrogabile relativa al servizio ecologia.

Articolo 5

Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

1. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate:

SERVIZIO	CATEGORIA GIURIDICA E PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI
SERVIZIO ATTINENTE ALLA RETE STRADALE	D - Responsabile Tecnico	1
	C - Istruttore Tecnico	1
	C - Sorveglianti stradali	1
	B3 - Collaboratore Tecnico	2
	B1 - Operatore tecnico	2
SERVIZI PER IL PERSONALE	D - Responsabile Gestionale	1
	C - Istruttore Gestionale	2
SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE	D - Responsabile Tecnico	1
SERVIZI EDUCATIVI E SCOLASTICI	B - Operatore Servizi Ausiliari Specializzato	Fino a 2 per plesso scolastico
	C - Istruttore Gestionale	1 per plesso scolastico
SERVIZI AUSILIARI SEDE CENTRALE	B - Operatore servizi Ausiliari Specializzato	2
SERVIZIO ECOLOGIA	D3 - Funzionario Tecnico	1
	D - Responsabile Tecnico	1
	C - Istruttore Tecnico	1

2. La parte pubblica si impegna a garantire i servizi senza ricorso allo straordinario o alla reperibilità.
3. Il responsabile del servizio interessato individuerà, in occasione di ciascuno sciopero, a rotazione fra gli addetti ove possibile, i nominativi dei dipendenti in

² Il servizio riguarda il personale regionale in distacco per l'esercizio della funzione in materia di formazione professionale.

7



servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni.

4. Il responsabile comunica entro i cinque giorni precedenti alla data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come sopra individuati, alla RSU ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione qualora possibile per il tipo di attività richiesta.
5. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - a. dal 10 al 20 agosto;
 - b. dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - c. 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
 - d. 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
 - e. il giorno dei pagamenti degli stipendi;
 - f. nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

CAPO III - RELAZIONI SINDACALI

Articolo 6

Obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL)

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa (anche territoriale).
 - La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:
 - informazione;
 - confronto;

8



- organismi paritetici di partecipazione.
3. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate analiticamente nel CCNL del 21.05.18. Ai sensi dell'art. 40 D.Lgs. 165/2001, rimangono comunque escluse dalla contrattazione:
 - a. le materie attinenti all'organizzazione degli uffici;
 - b. le materie afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del D.Lgs. 165/2001;
 - c. il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali;
 - d. le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421³.
 4. Le parti concordano che ai tavoli tecnici possano partecipare i dipendenti dell'Ente con competenze specifiche rispetto al tema trattato, individuati dalla parte pubblica.

Articolo 7

Informazione, confronto e organismo paritetico (artt. 4, 5 e 6 CCNL)

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del CCNL). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, quale presupposto per la loro attivazione.
2. Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione alle OO.SS e alla RSU firmatarie del contratto nazionale, ovvero ulteriori forme di partecipazione previste dal contratto collettivo.
3. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.
4. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Se entro 5 giorni i soggetti sindacali richiedono un

³ Si tratta delle materie per le quali la legge delega in materia di pubblico impiego stabiliva che dovevano essere "regolate con legge, ovvero, sulla base della legge o nell'ambito dei principi dalla stessa posti, con atti normativi o amministrativi": le responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative; gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; i principi fondamentali di organizzazione degli uffici; i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro; i ruoli e le dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva. Le dotazioni complessive di ciascuna qualifica sono definite previa informazione alle organizzazioni sindacali interessate maggiormente rappresentative sul piano nazionale; la garanzia della libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.



incontro, ovvero se lo stesso è proposto dall'Ente, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

5. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del CCNL.
6. L'Organismo paritetico per l'innovazione è obbligatorio per gli enti con più di 300 dipendenti e costituisce una nuova modalità relazionale con la finalità di attivare stabilmente dialoghi aperti e collaborativi su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato.

Articolo 8

Contrattazione collettiva integrativa (art. 7 CCNL)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7, comma 4, del CCNL, con riferimento alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate, delle misure delle indennità o l'elevazione di limiti particolari.
3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del CCNL.

Articolo 9

Assemblee sindacali (art. 56 CCNL 14.9.2000)

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite, giustificate secondo il sistema della rilevazione delle assenze presente nell'Ente (cod. giustificativo 503-97).
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicati alla Direzione Generale e all'Ufficio Personale almeno con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.



4. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
5. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea, di norma, nei limiti di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.
6. Per la partecipazione all'assemblea non è necessaria l'autorizzazione del responsabile dell'ufficio, tuttavia si richiede la timbratura dell'entrata e dell'uscita, al fine di regolarizzare il giustificativo nel cartellino presenza.

Articolo 10 Diritti ed agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. firmatarie del contratto nazionale di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL, dotando le prime di un apposito indirizzo di posta elettronica aziendale.
2. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
3. La RSU e le OO.SS. di cui al comma 1 gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04.12.17.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.
5. I dipendenti individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di assegnazione in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale prima di assentarsi dal luogo di lavoro.



TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

Articolo 11

Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile e sia per la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3 e nel rispetto della tempistica di cui al comma 7 del medesimo articolo.
3. La costituzione del fondo nei termini anzidetti è oggetto di tempestiva informazione sindacale.

Articolo 12

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

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL;
 - d. 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;
 - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL;
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quater del CCNL;
 - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL;



- h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL;
 - i. progressioni economiche orizzontali.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 9 del presente CCI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Articolo 13

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

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 12, secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane presenti;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 50 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 50% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.



- g) I risparmi delle risorse decentrate destinate alla generalità degli istituti contrattuali (progressioni economiche, indennità, reperibilità, turno, ecc.) di cui all'art. 68 del CCNL, che quindi costituiscono economie vengono assegnate alla performance nel corso dello stesso anno oggetto di competenza.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di misurazione e di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Articolo 14

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance - ambito soggettivo

(art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a) e b) CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa ed individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico coefficiente determinato in base alla categoria di appartenenza, di seguito evidenziato:

- a) Categoria A è pari a 1,00;
- b) Categoria B pari a 1,06;
- c) Categoria B3 pari a 1,11;

14



- d) Categoria C pari a 1,19;
 - e) Categoria D, iniziale D1 pari a 1,30;
 - f) Categoria D, iniziale D3 pari a 1,49.
2. Il coefficiente di parametrizzazione potrà essere variato per effetto della rideterminazione dei valori tabellari stipendiali a seguito dei rinnovi contrattuali nazionali.
 3. Non concorre alla ripartizione della performance il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore o pari a 60 giorni di calendario.
 4. Non concorre alla ripartizione della performance il personale neo assunto a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore o pari a 60 giorni di calendario, e il personale assente a qualsiasi titolo nel corso dell'anno oggetto di valutazione per un periodo superiore a 300 giorni.
 5. E' escluso dall'attribuzione dei compensi correlati alla performance il personale a tempo determinato cui sia stato attribuito un assegno *ad personam* sostitutivo dei compensi accessori (assunzioni ex artt. 90 e 110, D.Lgs n. 267/2000), i soggetti titolari di posizione organizzativa, il personale comandato o in distacco presso altri Enti, a cui viene corrisposto il salario accessorio, secondo il sistema premiante vigente presso gli stessi Enti.
 6. Ai lavoratori che fruiscono dei distacchi sindacali, di cui all'accordo quadro, viene erogato il premio teorico correlato alla categoria giuridica ai sensi dell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004.
 7. In ipotesi di attribuzione di mansioni di categoria giuridica superiore per un periodo superiore ai 60 giorni di calendario nel corso dell'anno di valutazione, il compenso per la performance viene riconosciuto, tenendo conto del parametro di cui al comma 1 previsto per la categoria giuridica correlata alla mansione superiore.

Articolo 15

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. A ciascun settore in cui è articolato l'Ente viene attribuito annualmente un budget finanziario, sulla scorta della ripartizione delle risorse destinate a compensare la performance definita dalla contrattazione integrativa.
2. Il budget è commisurato al numero dei dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, come individuati nell'articolo precedente.



3. Il budget finanziario di settore viene ripartito fra i dipendenti aventi diritto al bonus collegato alla performance organizzativa, sulla base del raggiungimento degli obiettivi formalizzati nel piano della performance e certificato dall'organo competente, espresso in termini percentuali da 0 a 100, ponderato con i coefficienti di categoria giuridica, di tempo parziale e giornate di servizio nell'anno oggetto di valutazione.
4. Al fine di valutare l'effettivo e positivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti nei progetti e programmi di produttività, in relazione alla qualità e alla quantità della prestazione effettivamente resa ed ai risultati conseguiti e verificati, il bonus correlato alla performance organizzativa dovrà essere proporzionale alla presenza in servizio.⁴
5. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni (o 366 giorni per gli anni bisestili), fermo restando quanto previsto dall'art. 14. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - b. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente⁵;
 - c. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33⁶;
 - d. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - e. congedi per le donne vittime di violenze;
 - f. permessi retribuiti per donatori di midollo osseo e donazione avis;
 - g. Permessi per lutto;
 - h. Permessi per testimonianza nell'interesse dell'Ente;
 - i. Assenze per volontariato ex Dlgs n. 1/2018;
 - j. permessi sindacali retribuiti.
6. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.

⁴ Cfr. Aran Ral 1569 a commento dell'art. 5 CCNL 31.7.2009: "Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività". "Pertanto, in presenza comunque di assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso."

⁵ Vedi art. 1, comma 183, legge n. 208 del 28.12.2015 che recita: "Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità."

⁶ Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: "...tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico,, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ..."

 16









7. Le risorse risparmiate per effetto dell'applicazione della procedura prevista dal presente articolo per valutazione della performance organizzativa inferiore a 100, o per effetto delle riduzioni delle eventuali assenze vengono riassegnate al personale destinatario del bonus della performance organizzativa sulla base dei criteri sopra individuati.

Articolo 16

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), e art. 69 CCNL)

1. L'erogazione delle risorse correlate alla performance individuale avviene dopo la conclusione del processo di valutazione, in base al quale ogni Dirigente competente procede entro il termine previsto dal sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente a valutare il proprio personale.
2. La scheda di valutazione, secondo i criteri stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente, può produrre un punteggio finale complessivo che può oscillare tra 0 e 100.
3. Per la determinazione del compenso correlato alla performance individuale si seguono i criteri e le modalità previste dagli artt. 14 e 15 del presente contratto, sulla base della valutazione ottenuta nella scheda di valutazione, secondo il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente.
4. Le risorse risparmiate a seguito di valutazione della performance individuale inferiore a punti 100 o per effetto delle riduzioni derivanti dalle assenze, vengono riassegnate al personale in proporzione al punteggio ottenuto.
5. Ai fini della differenziazione del premio individuale di performance ex art. 69 del CCNL viene individuato il budget a disposizione per l'attribuzione della performance individuale, ridotto dalla somma di cui al comma 6 e il numero dei dipendenti beneficiari della performance individuale;
6. Al valore della maggiorazione del premio individuale pari al 30% dell'importo medio pro-capite viene destinata la somma massima di 10.000,00;
7. Viene individuato il personale che è stato valutato positivamente, ovvero i dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione almeno pari a 50 su 100 con la finalità di calcolare la media del compenso ottenuto in via teorica (rapportato a tempo pieno e per l'intero anno di servizio).
8. Viene determinato il valore medio pro-capite del premio individuale e successivamente viene determinata la misura della maggiorazione pari al 30% del predetto valore medio;

17



9. La quota limitata di personale beneficiario della maggiorazione del premio viene fissata nella misura massima pari al 10% dell'organico assegnato a ciascun settore dell'Ente. Detto personale verrà individuato dal Dirigente responsabile della struttura di appartenenza, mediante la valorizzazione di un apposito indicatore contenuto nella scheda di valutazione, identificata con il campo "E" (eccellenza).
10. Il Comitato di Direzione, presieduto dal Direttore Generale, a valle della fase valutativa e precedentemente la consegna della relativa scheda di valutazione ai dipendenti, si riunisce al fine di verificare l'uniformità della valutazione tra i dipendenti ed eventualmente adottare le misure correttive.
11. Le parti si riservano, in considerazione degli effetti prodotti dall'applicazione dell'istituto contrattuale previsto nell'art. 69 del CCNL nel corso del 2019, di verificarne l'attuazione e di assumere le conseguenti decisioni, in virtù dell'art. 2 del presente accordo.

CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Articolo 17

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

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. La valutazione, secondo la scheda prevista nel sistema di misurazione e valutazione è espressa con un punteggio da 0 a 100, va correlata anche alla fascia di valore della posizione organizzativa rivestita;



- b. Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato;
 - c. Individuazione di una quota limitata di dipendenti con valutazione eccellente.
4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, sentito l'ODV. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance, secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si cumulano alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta di una somma equivalente:
- a. Nell'ipotesi in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia minore o uguale al 100% della retribuzione di risultato percepita dal dipendente nell'anno di riferimento, si procede alla totale corresponsione della suddetta retribuzione di risultato;
 - b. Nell'ipotesi in cui la somma delle incentivazioni specifiche superi il 100%, ovvero il 200% della retribuzione di risultato percepita dal dipendente nell'anno di riferimento, si procede alla riduzione della suddetta retribuzione di risultato in misura rispettivamente pari al 25% e al 50%; sarà fatto salvo il riconoscimento del compenso complessivo nella misura non inferiore a quello previsto nello scaglione precedente;
 - c. Nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia superiore al 300% della retribuzione di risultato percepita dal dipendente nell'anno di riferimento si procede alla decurtazione in misura pari al 90% della retribuzione di risultato, fermo restando la salvaguardia del compenso complessivo nella misura non inferiore a quella prevista dallo scaglione precedente.

La somma derivante dalla riduzione di cui al comma 5 confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa.⁷

⁷ La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con PO, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.



CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Articolo 18 - Principi generali

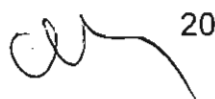
1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
2. Per competenza professionale si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità e si compone della progressiva 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 e delle qualità culturali (il sapere), le capacità tecniche e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente (sapere fare) e i risultati conseguiti.⁸

Articolo 19

Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

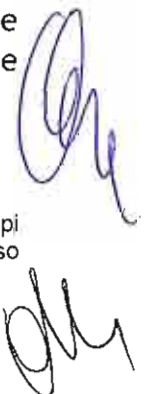
1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento, al 30% dei dipendenti in servizio al 1° gennaio.
2. La progressione economica orizzontale si realizza mediante l'acquisizione in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale di successivi incrementi economici per tredici mensilità.
3. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.
4. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse decentrate di natura stabile da destinare all'istituto della progressione economica orizzontale, secondo la metodologia adottata dall'Ente.

⁸ L'art. 52 del D.lgs n. 165/2001 recita: "Le progressioni all'interno della stessa area (categoria) avvengono secondo i principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

 20









5. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita alla data del 31 dicembre precedente la decorrenza della progressione, anche in posizione di comando o distacco presso altre pubbliche amministrazioni, previa acquisizione della valutazione della prestazione e dei risultati raggiunti e la comparazione dei requisiti posseduti dal dipendente con i criteri adottati dall'ente.
6. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'ente.
7. Non possono partecipare alla progressione economica orizzontale i dipendenti destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla multa di cui al comma 3 dell'art. 59 CCNL, nei due anni che precedono l'indizione della selezione.
8. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione dell'attivazione dell'istituto a coloro che conseguono un punteggio pari o superiore a 70 su 100 ~~e che abbiano prestato un servizio effettivo di almeno 18 mesi nel triennio.~~
9. Nell'ipotesi in cui il dipendente nel corso dell'ultimo triennio che precede l'anno in cui è attivata la progressione economica sia stato collocato in aspettativa non retribuita a qualsiasi titolo, concorre alla progressione in relazione alle risultanze della valutazione conseguita di almeno due annualità su tre, fatto salvo quanto previsto dall'art. 47 del CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 39 del CCNL 22.1.2004, in ordine alle aspettative sindacali.⁹
10. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascun Settore od eventualmente aggregazioni di direzioni per strutture a bassa consistenza di personale in cui è articolato l'Ente (inferiore o pari 5 dipendenti aventi diritto), e per categoria giuridica, sulla base di un budget di risorse, determinato tenendo conto del numero dei potenziali beneficiari appartenenti a ciascuna struttura singola o aggregata e del valore differenziale di posizione che gli stessi potrebbero conseguire, in misura proporzionale all'ammontare delle

⁹ L'Aran con parere RAL 1013 con riferimento alla previsione di legge di aspettative considerate come servizio effettivamente prestato agli effetti della progressione economica orizzontale ex art. 81 Dlgs n. 267/2000, ha affermato: "l'attuazione della progressione orizzontale nell'ambito della categoria, espressamente prevede la valutazione delle attività effettivamente svolte ed ai risultati concretamente conseguiti, con riferimento alle mansioni del profilo di appartenenza e nell'ambito dei compiti d'ufficio e dei risultati del personale... E' evidente che lo stesso personale avrà nulle possibilità nel caso di assenza che si sia protratta per l'anno di riferimento (ora triennio) per la mancanza di attività o di risultati da valutare... Inconferente è a tal fine anche il richiamo ai contenuti della suddetta norma, secondo la quale il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato. Si tratta di una previsione di carattere generale valevole per altri aspetti connessi al rapporto di lavoro ma non certo per quel che qui interessa." Nello stesso senso il Dipartimento della Funzione pubblica con nota n. 1842/05 del 17.1.2005, secondo la quale "... La genericità di tale previsione attiene solo all'affermazione sul piano giuridico della volontà del legislatore di assicurare la validità del periodo trascorso in aspettativa per la ricongiunzione dello stesso nella successiva ricostruzione di carriera dell'interessato". Del resto l'aspettativa non retribuita, in base ai principi generali rappresenta un periodo in cui il rapporto di lavoro risulta sospeso ove non si matura il periodo di prova né le ferie.



risorse assegnate alla progressione orizzontale dalla contrattazione decentrata ai sensi del comma 4.

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

**Articolo 20
Principi generali**

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese, secondo i requisiti legittimanti previsti dalla contrattazione nazionale ed integrativa.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente.
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, escludendo pertanto il riconoscimento di indennità o compensi già remunerati con altri istituti contrattuali.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato puntualmente da parte del competente dirigente di settore; la rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa, viene tempestivamente comunicata all'Ufficio del personale.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno o per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di tempo parziale e agli eventuali mesi di servizio prestati.

Articolo 21

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

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro, comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la



salute o implicanti il maneggio di denaro, sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.

2. Il disagio e il rischio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere, secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, non assumendo alcun rilievo i profili professionali di appartenenza.
3. Ai dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche A, B, C, e D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, che svolgono prestazioni di lavoro di cui al comma 1 viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività che in base ai criteri stabiliti dal comma 3 dell'art. 70bis del CCNL viene fissata nelle seguenti misure:
 - a) Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,20 al giorno;
 - b) Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - c) Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.
4. L'indennità è individuata dal Dirigente competente valutando l'incidenza delle causali di cui al comma 1, nelle misure stabilite dal comma 3, mediante l'assegnazione di un punteggio da 0 a 100 complessivi, sulla prestazione giornaliera di lavoro effettivamente resa.
5. L'erogazione dell'indennità avviene a consuntivo di ogni trimestre di prestazione di lavoro giornaliera effettivamente resa, comportante lo svolgimento delle attività di rischio, di disagio e di maneggio valori, sulla base dell'attestazione effettuata dal dirigente competente, ai sensi del comma 4, tramite il portale web messo a disposizione dall'Ufficio Gestione Risorse Umane dell'Ente.
6. Le parti si impegnano di monitorare trimestralmente gli effetti dell'applicazione della disciplina contenuta nel presente articolo sulle risorse rese disponibili e destinate a remunerare dette condizioni di lavoro.
7. Vengono individuati i presupposti legittimanti che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:
 - a) **Disagiate**: I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Vengono individuate le seguenti posizioni di lavoro:

 23











1. Esposizioni a situazioni di disagio per particolari condizioni del luogo di lavoro e attività continuativa resa in luoghi particolarmente rumorosi o con particolari dotazioni di utilizzo disagiata quando non danno titolo all'indennità di rischio, quali strumenti a percussione, a spinta, ecc.;
 - a. Personale dell'archivio robotizzato;
2. Esposizioni di disagio connesse al servizio di sportello con orario di ricevimento per il pubblico esterno, per almeno la metà della giornata lavorativa:
 - a. Personale della portineria;
 - b. Personale con attività di ricevimento e consegna atti;
3. Attività resa in condizioni climatiche avverse, condizioni di lavoro disergonomiche e di affaticamento in siti esterni; attività resa in situazioni di notevole imprevedibilità e variabilità in stabilimenti, cantieri e siti naturali, oggetto di ispezione ed operatività, nell'intero territorio provinciale che può implicare relazioni di particolare complessità con la pubblica autorità (Corpi di Polizia, ARPAV, VV.FF., Procura della Repubblica, ecc.).
 - a. personale tecnico addetto all'attività di controllo ispettivo settore ambiente;
 - b. personale tecnico addetto all'attività di controllo e direzione cantieri;
 - c. operatori tecnici addetti alla viabilità e all'edilizia.
4. Prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili, caratterizzate da specifiche modalità di natura specialistica e condizioni, tale da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo:
 - a. Personale con attività soggette a scadenze processuali;
 - b. Personale con attività soggette a scadenze fiscali, contributive e stipendiali.
5. Prestazioni rese in via continuativa e ripetitiva di caricamento dati nei sistemi informativi dell'ente nell'attività di protocollazione documenti:
 - a. Personale con attività di protocollazione documenti.

b) **Esposte a rischi** e pertanto pericolose per la salute: utilizzo e/o esposizioni a materiali e o sostanze (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere

 24









significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici. Si individuano le seguenti posizioni di lavoro:

1. Attività di messa in opera e di manutenzione di opere nell'ambito edilizio e stradale:
 - a. Operatori tecnici addetti alla viabilità e all'edilizia;
 2. Attività di sopralluogo ed accertamento presso discariche, depuratori, corsi d'acqua, impianti di trattamento, smaltimento e recupero rifiuti, insediamenti produttivi anche dismessi:
 - a. Personale tecnico addetto all'attività di controllo ispettivo settore ambiente;
 3. Attività di controllo e direzione cantieri edili e stradali:
 - a. Personale tecnico addetto all'attività di controllo e direzione cantieri;
 4. Attività di realizzazione grafica, rilegatura con mezzi meccanici e stampa materiale grafico:
 - a. Personale dell'ufficio stamperia;
 5. Attività di conduzione di mezzi a motore:
 - a. Personale con mansioni di autista;
 6. Attività di manutenzione hardware che comporti esposizione a sostanze nocive:
 - a. Personale del servizio manutenzione di apparecchiature hardware, fotocopiatrici, ecc.
- c) Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete all'economista provinciale e al vice economista provinciale sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Articolo 22

Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL)

1. Al personale addetto alla polizia amministrativa provinciale e al servizio di sorveglianza stradale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari ad € 1,00.
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 60% del debito orario giornaliero.

25



3. L'erogazione dell'indennità avviene a consuntivo di ogni trimestre di prestazione lavorativa di servizio esterno, sulla base dell'attestazione effettuata dal dirigente competente, tramite il portale web messo a disposizione dall'Ufficio Gestione Risorse Umane dell'Ente.

Articolo 23

Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1, CCNL)

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità sono individuate dai competenti dirigenti in stretta correlazione con i criteri diretti alla concreta organizzazione del lavoro, all'ottimale organizzazione degli uffici e dei servizi, alla razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Il Comitato di Direzione provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
4. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità si individuano all'interno di:
 - a. Aree e/o uffici privi di struttura organica completa, in particolar modo carenti di figure sovraordinate/apicali tali da conferire specifiche responsabilità alle posizioni ivi presenti;
 - b. Aree e/o uffici dotati di struttura organica completa all'interno delle quali vengono individuate singole posizioni che svolgono funzioni caratterizzate da specifiche responsabilità per peculiarità e complessità delle funzioni svolte non riconducibili ad altre posizioni presenti.
5. Gli ambiti all'interno dei quali i dirigenti di settore individuano le specifiche responsabilità sono i seguenti:
 - a) particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza;



- b) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati.
 - c) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto.
 - d) concorso fondamentale alle decisioni del dirigente, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico, cui è generalmente correlato il possesso del titolo di studio.
 - e) coordinamento squadra operai.
6. I valori economici da attribuire annualmente alle posizioni di responsabilità individuate secondo il grado di complessità, responsabilità ed autonomia, sono così individuati:

Categoria giuridica	Importo lordo annuo massimo
B	da euro 400,00 ad euro 1.200,00
C	da euro 600,00 ad euro 2.000,00
D	da euro 1.000,00 ad euro 2.500,00

7. Al fine di graduare i valori economici delle indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si tiene conto dei parametri di seguito elencati:

Fattori di valutazione	Punteggio massimo attribuibile per fattore
Grado di complessità degli incarichi in relazione al livello di responsabilità	40
Livello di coordinamento e autonomia	30
Grado di responsabilità verso l'interno e/o l'esterno	30

Secondo la seguente graduazione di complessità, responsabilità e autonomia:

Grado di complessità degli incarichi in relazione al livello di responsabilità	Punti
--	-------

am 27 *MA* *Z* *dy*



Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi. La particolare complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente	Sino a 40
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente	Sino a 25
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non qualificati da complessità amministrativa o tecnica, di carattere ripetitivo e standardizzato	Sino a 15

Livello di coordinamento e autonomia	Punti
Gestione procedimenti con elevata autonomia operativa in attività prevalentemente diversa e non definibile con funzione di coordinamento	Sino a 30
Gestione procedimenti secondo programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	Sino a 20
Gestione procedimenti con modesta autonomia operativa in attività standardizzata	Sino a 10

Grado di responsabilità verso l'interno e/o l'esterno	Punti
Gestione procedimenti che comportano un esclusivo rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti ad assolvere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico, ecc.)	Sino a 30
Gestione procedimenti che comportano anche un rilievo esterno di supporto ad attività assegnate ai responsabili della struttura di appartenenza	Sino a 20
Gestione procedimenti che comportano esclusivamente un rilievo interno all'Ente o alla struttura organizzativa di appartenenza	Sino a 10

8. Il punteggio viene assegnato dal dirigente del settore interessato, secondo i fattori e i criteri di valutazione individuati al comma 6, utilizzando la scheda di cui all'allegato 1).



9. La misura dell'indennità di responsabilità, nell'ambito dei termini minimi e massimi individuati nel punto 6), viene corrisposta in proporzione al punteggio complessivo assegnato dal dirigente competente.
10. L'Attribuzione delle specifiche responsabilità annuali avviene mediante la compilazione dell'apposita scheda da parte del dirigente competente che individua l'ambito dell'esplicazione della responsabilità attribuita (contenuti ed attività), dopo l'approvazione del Piano della Performance.
11. Al fine di favorire il riconoscimento e la condivisione delle caratteristiche delle responsabilità individuate, il dirigente comunica a tutti i collaboratori del settore di competenza, nel rispetto delle proprie prerogative, le specifiche responsabilità individuate, nei contenuti e nelle attività assegnate.
12. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL, nell'importo di euro 350,00 viene attribuita alle seguenti figure, compilando l'allegata scheda B).
 - a. personale che svolga il ruolo di archivista informatico o di addetto all'ufficio relazioni con il pubblico;
 - b. personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c. messi notificatori che svolgano funzioni di Ufficiale Giudiziario.
13. Le indennità di cui ai commi precedenti non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente in ragione del servizio effettivamente prestato ed in proporzione all'orario di lavoro.
14. Alle RSU viene fornita l'informazione riguardante il personale beneficiario dei compensi, il contenuto dell'incarico, l'importo assegnato.

Articolo 24

Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies CCNL)

1. Al personale della categoria C e D, assegnato alla polizia amministrativa provinciale o con mansioni di sorvegliante stradale, sulla base della disciplina di cui all'articolo precedente, viene attribuita l'indennità di funzione per compensare compiti di responsabilità connessi al grado rivestito;
2. Il valore delle indennità da corrispondersi per 12 mensilità viene determinato in una misura corrispondente a quello previsto per le indennità per specifiche responsabilità corrisposte ai dipendenti di categoria C e D per compensare i relativi compiti, secondo quanto previsto dall'art. 23, comma 6.

Articolo 25

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



1. I dipendenti cui si applica il presente CCI 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.
3. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, si cumulano al compenso per la performance individuale, la quale viene ridotta di una somma equivalente:
 - a) nell'ipotesi in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia minore o uguale al 100% della performance individuale percepita dal dipendente nell'anno di riferimento, si procede alla totale corresponsione della suddetta performance individuale;
 - b) nell'ipotesi in cui la somma delle incentivazioni specifiche superi il 100%, ovvero il 200% della performance individuale percepita dal dipendente nell'anno di riferimento, si procede alla riduzione della performance individuale in misura rispettivamente pari al 25% e al 50%; sarà fatto salvo il riconoscimento del compenso complessivo in misura non inferiore a quella prevista nello scaglione precedente;
 - c) nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia superiore al 300% della performance individuale percepita dal dipendente nell'anno di riferimento si procede alla decurtazione in misura pari al 90% della stessa, fermo restando la salvaguardia del compenso complessivo in misura non inferiore a quella prevista nello scaglione precedente.
4. Le economie di cui al comma 3 vengono ripartite in misura proporzionale al premio correlato alla performance dei dipendenti non percettori di detti compensi.

Articolo 26

Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)

1. Alle misure di sostegno indicate dalla presente norma contrattuale sono attribuite annualmente a carico del bilancio delle risorse, nel limite di quelle mediamente stanziare per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti nel corso dell'ultimo quinquennio precedente all'entrata in vigore del presente contratto integrativo.
2. In relazione all'istituto si possono attivare i seguenti interventi:

30



- a. Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a tasso agevolato a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese indifferibili. L'erogazione può essere diretta, ovvero tramite istituto di credito convenzionato.
- b. Sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido. Il contributo potrà essere riconosciuto al personale dipendente in base ad una graduatoria elaborata sulla base dell'attestazione ISEE, alle condizioni contenute in un avviso pubblico da redigersi annualmente.
- c. Contributi all'attuazione delle Azioni Positive contenute nel Piano azioni positive adottato dall'Ente.
- d. Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Articolo 27

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

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente con apposito atto dirigenziale, il personale coinvolto nel relativo servizio di pronta reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto fissata nell'importo di euro 10,33 per 12 ore al giorno.
2. Nel caso di situazioni di emergenza climatica od ambientale è possibile aumentare fino a 7 volte al mese il limite in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese. Detto aumento dei turni in reperibilità nei periodi di particolare attività non può superare la durata di mesi 3 continuativi.
3. Nell'ipotesi di cui al comma precedente e limitatamente ai turni di reperibilità eccedenti il numero di 6 nel corso dello stesso mese, l'indennità base di reperibilità è elevata a € 12,00.
4. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dell'attestazione effettuata dal competente dirigente.
5. Alle RSU viene fornita l'informazione riguardante le attività ed il personale incaricato.



TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Articolo 28

Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui all'art. 2.

Articolo 29

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi previste dal D.Lgs n. 81/2008.
2. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Articolo 30

Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)

1. Il contingente di personale da destinare al tempo parziale è riferito alle singole categorie giuridiche e corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno, riferita alle date di scadenza per la presentazione delle domande (30 giugno e 31 dicembre di ogni anno);
2. La percentuale si ottiene con l'arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni categoria giuridica, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, del personale dirigenziale e del personale assunto, durante il periodo di prova;
3. Detta percentuale del 25% può essere aumentata di un ulteriore 10% massimo, fino ad arrivare al 35% per ogni categoria giuridica, in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari, quali:



- a) dipendenti portatori di disabilità o in particolari condizioni psicofisiche, anche con necessità di cura incompatibile con il tempo pieno;
 - b) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità e paternità;
 - c) assistenza a familiari (coniuge o convivente, figli, genitori e altri famigliari conviventi) non autosufficienti o con gravi patologie; comprovate da idonea documentazione medica;
 - d) presenza di figli fino all'età della scuola primaria e secondaria di primo grado;
 - e) presenza di famiglia numerosa composta da almeno tre figli, anche se non tutti minori;
 - f) cura ed educazione dei nipoti.
4. In detti casi, in deroga alle procedure individuate nel regolamento del tempo parziale adottato dall'Ente, le domande sono presentate senza limiti temporali.

Articolo 31

Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 38 bis CCNL del 14.09.2000)

1. E' istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun dipendente, nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, nel limite complessivo annuo di 36 ore.
2. Le parti si incontrano periodicamente per monitorare l'utilizzo dell'istituto nel rispetto delle esigenze formative, personali e familiari dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze organizzative e di servizio della struttura di appartenenza.
3. Entro il 30 novembre dell'anno di maturazione, il dipendente che abbia accantonato delle ore nella banca appositamente istituita deve confermare la propria intenzione al recupero, da effettuarsi entro l'anno successivo; in caso contrario si provvede alla liquidazione del dovuto con le risorse accantonate nel fondo per il lavoro straordinario, nel limite delle ore di straordinario assegnate a ciascun settore e nel rispetto del limite individuale stabilito nell'art. 35, 1° comma.
4. Per la complessiva disciplina dell'istituto si rinvia all'art. 38 bis del CCNL del 14.09.2000.

Articolo 32

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'Ente riconosce una flessibilità

 33











oraria rispetto all'orario di ingresso e all'orario di uscita, in anticipo o in posticipo rispetto all'orario di lavoro.

2. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario, in quanto la flessibilità non è stata recuperata nel corso della medesima giornata, detto debito deve essere recuperato nell'ambito del mese in cui è maturato, previo accordo con il dirigente competente.
3. La disposizione di cui al comma 2 può essere derogata qualora sopraggiunga un legittimo impedimento od un imprevisto che non consente il recupero orario nel corso dello stesso mese, come la malattia insorta, la fruizione della flessibilità negativa l'ultimo giorno del mese, ovvero specifiche ed oggettive esigenze organizzative future che richiedano in servizio il dipendente il mese successivo a quello di fruizione della flessibilità negativa. Il mancato recupero nel mese successivo darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.
4. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dirigente di competenza può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 30 minuti, esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL;
 - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
 - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
5. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente.

Articolo 33 -

Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 25, comma 2 CCNL)

1. Premesso che le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 25 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario, si conviene che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.



2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Articolo 34

Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Articolo 35

Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 38 CCNL del 14.09.2000)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Articolo 36

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

1. Il cambiamento tecnologico ed organizzativo implica delle ricadute che coinvolgono gli aspetti legati all'innovazione dei processi e delle procedure interne all'organizzazione dell'Ente a cui consegue un mutamento del modo di operare da parte dei singoli lavoratori e delle Strutture di appartenenza.
2. Per guidare l'innovazione tecnologia si palesa necessario un coordinamento dei diversi livelli di responsabilità con l'obiettivo di migliorare la capacità di risposta dell'Ente ai bisogni della collettività, mediante il rafforzamento ed il potenziamento delle qualità delle risorse umane, la solidità dei sistemi di performance management e la digitalizzazione.
3. Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica rappresenta un percorso che non coinvolge soltanto gli aspetti amministrativi, giuridici e tecnici, ma richiede

35



una nuova cultura, consapevolezza, apprendimento e multidisciplinarietà, oltre alla dotazione di nuove risorse finanziarie.

4. Le innovazioni tecnologiche hanno la finalità di migliorare la qualità del lavoro e di accrescere la professionalità dei dipendenti, mediante l'adozione di azioni permanenti, tra le quali:
 - a. La formazione: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori, al fine di acquisire nuove conoscenze per accrescere il livello di competenza dell'Ente.
 - b. Assunzioni di nuove professionalità: attraverso lo strumento del confronto partecipare alla formazione del piano triennale di fabbisogno di personale per rinforzare l'organico provinciale, nell'ottica del cambiamento.
 - c. Percorsi di carriera: prevedere adeguate riserve nelle procedure concorsuali per consentire ai dipendenti di ricoprire nuovi ruoli di responsabilità e facilitare lo sviluppo professionale, mettendo a frutto la formazione professionale di coloro che desiderano mettersi in gioco.
 - d. L'organizzazione dell'Ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che possono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione.
 - e. Risorse finanziarie: destinare adeguate risorse finanziarie a progetti di innovazione e di crescita.
5. Le parti si danno atto del reciproco impegno ad attivare l'organismo paritetico per l'innovazione di cui al comma 6 del CCNL, anche in forma associata, al fine di dare effettivamente attuazione alle azioni permanenti delineate nel comma 4.

Articolo 37

Turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 23, comma 8, CCNL)

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 27, comma 4, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa - a richiesta - essere escluso dall'effettuazione di turno notturni.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.



TITOLO IV - DISPOSIZIONI DIVERSE

Articolo 38 -

Telelavoro (art. 1, comma 10, CCNL del 14.09.2000)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono concorrere alla ripartizione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale e hanno titolo a percepire le indennità disciplinate dal presente CCI al ricorrere dei presupposti ivi previsti.
2. Per la definizione e disciplina delle fattispecie di telelavoro si fa riferimento a quant'altro previsto dalla deliberazione prot. n. 122/32465/2007 del 2.4.2007, avente ad oggetto l'approvazione della disciplina del telelavoro per la mobilità sostenibile.
3. Le parti auspicano l'approvazione della disciplina del lavoro agile ai sensi dell'art. 18 della legge n. 81 del 2017, quale evoluzione del telelavoro che consente l'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori degli spazi provinciali.

Articolo 39

Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 13 CCNL del 09.05.2006)

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL del 09.05.2006 le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 7 ore e 15 minuti continuativi, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, sono le seguenti:
 - a) personale appartenente alla polizia provinciale e addetti alla sorveglianza stradale;
 - b) personale impegnato nella realizzazione di eventi o in relazione ad esigenze di servizio di carattere straordinario, anche connesse al servizio di reperibilità, debitamente autorizzate dal dirigente;
2. Addetti al servizio di protezione civile impegnati in situazioni di emergenza.

Articolo 40 Disapplicazioni

1. Il presente accordo con effetto dal 1° gennaio 2019 disapplica tutte le pregresse disposizioni contrattuali integrative vigenti presso la Provincia di Treviso.

37



Dichiarazione congiunta n. 1

1. Le parti concordano che l'applicazione dell'art. 25, comma 3, lettera c) riferita alla riduzione del 90% del premio della performance individuale avvenga al raggiungimento dell'importo complessivo delle incentivazioni di euro 5.000,00 nell'anno di riferimento, fatta salva la salvaguardia del compenso complessivo in misura non inferiore a quella prevista nello scoglio precedente.



Allegato 1) Scheda di attribuzione specifiche responsabilità (art. 70 quinquies , comma 1)

Fattore di valutazione	Descrittori di valutazione	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito dal dirigente
Grado di complessità degli incarichi in relazione al livello di responsabilità	Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi . La particolare complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente	Sino a 40	
	Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi . La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente	Sino a 25	
	Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non qualificati da complessità amministrativa o tecnica, di carattere ripetitivo e standardizzato	Sino a 15	
Livello di coordinamento e autonomia	Gestione procedimenti con elevata autonomia operativa in attività prevalentemente diversa e non definibile con funzione di coordinamento	Sino a 30	
	Gestione procedimenti secondo programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	Sino a 20	
	Gestione procedimenti con modesta autonomia operativa in attività standardizzata	Sino a 10	
Grado di responsabilità verso l'interno e/o l'esterno	Gestione procedimenti che comportano un esclusivo rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti ad assolvere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico, ecc.)	Sino a 30	
	Gestione procedimenti che comportano anche un rilievo esterno di supporto ad attività assegnate ai responsabili della struttura di appartenenza	Sino a 20	
	Gestione procedimenti che comportano esclusivamente un rilievo interno all'Ente o alla struttura organizzativa di appartenenza	Sino a 10	
Totale punteggio attribuito			

Dipendente _____ matr. _____ Cat. Giur. _____ Posizione di lavoro _____

Valore economico euro _____

Data _____

IL DIRIGENTE di SETTORE



Allegato 2) Scheda di attribuzione specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2)

Dipendente: _____ matr. _____

Cat. Giur. _____ Settore _____

Valore economico euro 350,00

Descrizione attività	Descrizione posizione di lavoro e responsabilità	Posizione ricoperta dal dipendente (da segnalare specificando il contenuto dell'attività svolta)
Archivista informatico	Responsabilità diretta di organizzazione dei dati e della documentazione da archiviare	
Addetto Ufficio Relazioni con pubblico	Organizzazione del front office nel rapporto con l'utenza e relativo orientamento	
Addetto alla protezione civile	Responsabilità diretta di organizzazione di interventi di protezione civile.	
Formatore Professionale	Responsabilità di gruppi di processi informativi rivolti al personale interno	

Data _____

IL DIRIGENTE di SETTORE _____