

Prot. n.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO PER IL TRIENNIO 2023-2025 ED UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

In data 6 settembre, alle ore 10,15, 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 16 novembre 2022, "Funzioni Locali" per la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo normativo per il personale del comparto (non dirigente) per il triennio 2023-2025 ed utilizzo delle risorse decentrate anno 2023.

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

le R.S.U., nella persona del Coordinatore, Sig. Roberto Ortolan

le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
Sig.a Marta Casarin (FP CGIL)

Sig. Roberto Meneghello (FPL UIL)

Sig. Franco Antolini (CISL)

Al termine dell'incontro, le parti sottoscrivono il contratto collettivo integrativo sopra indicato della provincia di Treviso.



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
NORMATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO PER IL TRIENNIO
2023-2025 ED UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023**

Premesso che:

- in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto "Funzioni Locali", per il triennio 2019- 2021, con efficacia dalla data di sottoscrizione, fatta salva diversa prescrizione del contratto medesimo;
- l'art. 7, comma 4 del contratto su citato disciplina le 29 materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art. 8 definisce i tempi e le procedure per la stipula del contratto collettivo integrativo, precisando che il contratto collettivo 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;
- gli artt. 79 e 80 disciplinano rispettivamente la costituzione del "Fondo risorse decentrate" e l'utilizzo dello stesso;

Visto che in data 20 aprile 2023 con determinazione n. 600 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate anno 2023;

Visto il Decreto Presidenziale n. 78 del 1° giugno 2023 con il quale è stata modificata la composizione della delegazione trattante di parte pubblica per l'area non dirigenziale e non;

Visto che in data 13 luglio 2023, le parti negoziali hanno sottoscritto l'ipotesi del contratto collettivo integrativo normativo relativo al personale del comparto per il triennio 2023-2025 ed utilizzo risorse decentrate anno 2023 (prot. n. 42040);

Atteso che in data 4 agosto 2023 (prot. n.47141) 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 9 agosto 2023, al prot. n. 47916 è stata acquisita la certificazione positiva dal Collegio dei Revisori;

Visto che il Presidente con Decreto n. 136 del 16 agosto 2023 ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo normativo triennio 2023-2025 e utilizzo risorse decentrate anno 2023 - area personale del comparto della Provincia di Treviso.

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

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
NORMATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL
COMPARTO PER IL TRIENNIO 2023-2025 ED
UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO
2023**

Provincia di Treviso - Protocollo Generale n 52802 del 06/09/2023





Sommario

| | |
|---|--------|
| TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI | pag. 5 |
| CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI | 5 |
| Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria | 5 |
| Art. 2 - Verifica dell'attuazione del contratto | 5 |
| Art. 3 - Interpretazione dei contratti integrativi | 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 |
| | |
| TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE | 9 |
| CAPO I - RISORSE E PREMIALITA' | 9 |
| Art. 6 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate | 9 |
| Art. 7 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate | 9 |
| | |
| CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE | 10 |
| Art. 8 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate | 10 |
| Art. 9 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa | 11 |
| Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale | 13 |
| Art. 11 - Utilizzo del Fondo delle risorse decentrate anno 2023 | 14 |
| | |
| CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE | 14 |
| Art. 12 - Principi generali | 14 |
| Art. 13 - Procedura per la progressione economica all'interno delle aree | 14 |
| | |
| CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO | 18 |
| Art. 14 - Principi generali | 18 |
| Art. 15 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro | 19 |
| Art. 16 - Indennità di servizio esterno | 21 |
| Art. 17 - Indennità di specifiche responsabilità | 21 |
| Art. 18 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva | 23 |
| Art. 19 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo | 24 |



| | |
|--|----|
| Art. 20 - Indennità di reperibilità | 25 |
| Art. 21 - Indennità di funzione | 25 |
| Art. 22 - Servizio turnato in giornata festiva infrasettimanale | 26 |
| Art. 23 - Incentivi economici al personale utilizzato in attività di docenza | 26 |

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

| | |
|---|----|
| Art. 24 - Elevazioni in materia di turni | 27 |
| Art. 25 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro | 27 |
| Art. 26 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale | 28 |
| Art. 27 - Limite individuale annuo banca delle ore | 29 |
| Art. 28 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria | 29 |
| Art. 29 - Orario multiperiodale | 30 |
| Art. 30 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio | 30 |
| Art. 31 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario | 30 |
| Art. 32 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi | 31 |
| Art. 33 - Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato Degli incarichi di Elevata Qualificazione e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge | 32 |
| Art. 34 - Esclusione turni di lavoro notturni | 33 |
| Art. 35 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio | 33 |
| Art. 36 - Clausola finale | 33 |

A *Am*
de
Cee



A

de
Car
Car

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI****Art. 1****Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)**

1. Il contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica al personale in servizio presso la Provincia, 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.
2. Il presente CCI concerne il periodo 2023 - 2025 e 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 contrattare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.
4. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo, fatte salve le eventuali modifiche normative di legge o contrattuali sopravvenute, in contrasto con il medesimo.
5. Quanto disciplinato nel presente CCI 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 16.11.2022.
7. La provincia, si impegna, di norma, a convocare il tavolo negoziale entro i 30 giorni dall'approvazione del Piano Performance e comunque non oltre il 30 giugno.

Art. 2**Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 8, 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 verificato lo stato di attuazione del presente CCI, 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.





Art. 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 CCI, 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 CCI 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

Art. 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. servizio attinente all'edilizia scolastica;
 - c. attività richiesta dall'autorità giudiziaria, attività antinfortunistica di pronto intervento, assistenza al servizio di cui al punto uno;
 - d. servizio di protezione civile;
 - e. 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 scolastico;
 - f. 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;
 - g. servizi di supporto al funzionamento dell'ente: portineria, protocollo, archivio, addetti al funzionamento e alla sicurezza della sede e ai sistemi informativi;
 - h. attività improrogabile relativa al servizio ecologia.



Art. 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 | Funzionario - Specialista Tecnico | 2 |
| | Istruttore - Istruttore Tecnico | 3 |
| | Istruttore - Sorveglianti stradali | 2 |
| | Operatore esperto - Collaboratore servizi tecnico - manutentivi | 3 |
| SERVIZIO ATTINENTE ALL'EDILIZIA SCOLASTICA | Funzionario - Specialista Tecnico | 2 |
| | Istruttore - Istruttore Tecnico | 3 |
| | Operatore esperto - Collaboratore servizi tecnico - manutentivi | 3 |
| SERVIZI PER IL PERSONALE | Funzionario - Specialista Amministrativo | 1 |
| | Istruttore - Istruttore Amministrativo | 2 |
| SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE | Funzionario - Specialista Tecnico | 1 |
| SERVIZI AUSILIARI SEDE CENTRALE | Operatore esperto - Collaboratore servizi generali | 2 |
| SERVIZIO SISTEMI INFORMATICI | Funzionario - Specialista Informatico | 1 |
| | Istruttore - Istruttore Informatico | 1 |
| SERVIZIO ECOLOGIA | Funzionario - Specialista ambientale | 2 |
| | Istruttore - Istruttore ambientale | 2 |

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 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;

Handwritten signatures and the number 7.



- 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.



TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 6

Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi della lettera c) comma 1 art. 79.
2. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art.79, comma 1, lettere b), c) e d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Art. 7

Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 80 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, 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. 70bis del CCNL 21.5.2018;
 - 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. 84 del CCNL;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
 - g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL;
 - h) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
 - i) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2;
 - j) Incentivo economico a favore del personale utilizzato per attività di docenza art.55, comma 8.



2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL e dell'art. 4 del presente CCI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 60 % alla performance individuale.

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 8

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

1. Le risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nella Provincia 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 disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità del personale dipendente, 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. 80 del CCNL, che 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 oggettività, 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 del personale dipendente che consegue le migliori performance;
- c) Gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'Ente;
- 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 valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 9

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL)

1. I criteri di attribuzione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono i seguenti:
 - a) concorre il personale che abbia conseguito la valutazione positiva della performance individuale, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione;
 - b) viene valutato il periodo di servizio reso nel corso dell'anno (data assunzione e data cessazione), nonché l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nel corso dell'anno;
 - c) non concorre il personale neoassunto a tempo indeterminato o a tempo determinato, o con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni nel corso dell'anno;
 - d) non concorre il personale in servizio e assente a qualsiasi titolo, che non svolga un periodo minimo di attività lavorativa nell'anno fissato in almeno 60 giorni;
 - e) è escluso dall'attribuzione dei compensi correlati alla performance il personale a tempo determinato a 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 elevata qualificazione, 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.
2. I premi sono graduati secondo uno specifico coefficiente, determinato in base all'area di appartenenza. Per l'area degli operatori il coefficiente è pari a 1,00, per l'area degli operatori esperti l'indice è pari a 1,04, per l'area degli istruttori l'indice è pari a 1,17, per l'area dei funzionari ed elevata qualificazione l'indice è pari a 1,27.
3. A ciascun settore in cui è articolato l'Ente viene attribuito annualmente un budget finanziario, sulla scorta delle risorse correlate al premio di performance organizzativa, definite dalla contrattazione integrativa. Il budget è commisurato



al numero dei dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, come individuati nel comma 1, ponderato con i coefficienti di "Area" (comma 2), di tempo parziale o intero e di giornate di servizio rese dal personale.

4. Al fine di valutare l'effettivo e positivo apporto partecipativo del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di performance, in relazione alla qualità e alla quantità della prestazione effettivamente resa ed ai risultati conseguiti e verificati, il premio correlato alla performance organizzativa è proporzionalmente ridotto qualora si verifichi un'assenza dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno, secondo i criteri di cui al comma 5.
5. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua, partendo da una base teorica pari a 365 giorni (o 366 negli anni bisestili). Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. ferie, festività soppresse e festività Santo patrono;
 - b. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - c. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)
 - d. congedi per le donne vittime di violenze;
 - e. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - f. congedo per maternità e per paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente;
 - g. permessi mensili di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - h. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente;
 - i. permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo ossei;
 - j. Permessi per lutto;
 - k. Permessi per testimonianza nell'interesse dell'Ente;
 - l. Assenze per volontariato ex Dlgs n. 1/2018;
 - m. permessi sindacali retribuiti.
4. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
5. Il budget finanziario di settore, come determinato ai sensi dei commi precedenti, viene ripartito fra i dipendenti aventi diritto al premio di performance organizzativa, sulla base del raggiungimento degli obiettivi formalizzati nel piano della performance e certificato dall'organo competente, espresso in termini percentuali.
6. Le eventuali risorse non attribuite al personale per effetto dell'applicazione dei criteri individuati nei commi precedenti, ad es. per assenze o per mancato



raggiungimento degli obiettivi, vengono riassegnate al personale in proporzione al premio effettivo di performance organizzativa.

Art. 10

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e artt. 80, comma 2, lett. b) e 81 CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorre il personale dell'ente, secondo le disposizioni contenute nell'art. 9, comma 1.
2. I criteri di attribuzione dei premi correlati alla performance individuale sono i medesimi previsti dall'art. 9, comma 2 e seguenti relativi alla determinazione del premio di performance organizzativa, fatto salvo quanto stabilito nei commi seguenti.
3. Il premio correlato alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun/a dirigente di settore con apposita scheda e purché detta valutazione sia considerata positiva, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente.
4. Ai fini della differenziazione del premio individuale di performance ex art. 81 del CCNL, all'8% dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, compete una maggiorazione di detto premio nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale e comunque nel limite massimo di una somma di euro 10.000,00.
5. Il budget determinato per l'attribuzione della performance individuale è ridotto dalla somma di cui al comma 4.
6. La limitata quota massima di personale beneficiario della maggiorazione del premio fissata nella misura dell'8% dell'organico assegnato a ciascun settore dell'Ente viene individuato dal/la dirigente mediante la valorizzazione di un apposito indicatore contenuto nella scheda di valutazione, identificata con il campo "E" (eccellenza).
7. Il Comitato di Direzione, presieduto dal Direttore Generale, a valle della fase valutativa e precedentemente alla consegna della scheda di valutazione ai dipendenti, si riunisce al fine di verificare l'uniformità della valutazione tra i dipendenti ed eventualmente adottare le misure correttive.



Art. 11

Utilizzo del Fondo delle risorse decentrate anno 2023 (art. 80, CCNL 16.11.2022)

1. L'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità 2023, viene concordato nelle modalità e finalità di cui all'allegato prospetto A).
2. La definizione dell'utilizzo del fondo risorse decentrate per gli anni successivi sarà oggetto di apposito accordo annuale ai sensi dell'art.8, comma 1 del CCNL.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 1, gli eventuali resti derivanti dal minor utilizzo nelle singole voci di salario accessorio, individuate dall'art. 80 CCNL, sono destinate al finanziamento del medesimo anno dei premi correlati alla performance.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 12

Principi generali

4. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dal personale nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
5. 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.
6. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza alla competenza, distinguendo la dimensione delle conoscenze, le capacità tecniche e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente, oltre agli ambiti comportamentali.

Art. 13

Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022, mediante procedura selettiva annuale di area, in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel rispetto del **numero di differenziali stipendiali**, individuato dalle parti in sede di accordo annuale, fatto salvo il rispetto della misura massima del 50% degli aventi diritto:



2. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche, con esclusione di coloro che entro un termine stabilito e reso pubblico comunichino la mancata volontà di parteciparvi.
3. Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza giuridica ed economica della progressione, fatto salvo quanto previsto al comma 2, in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. lavoratori e lavoratrici che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione della performance individuale positiva, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente, di cui almeno un'annualità conseguita presso la provincia;
 - b. lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Le parti stabiliscono che nel triennio di vigenza del presente CCI spetta una sola progressione economica a ciascun lavoratore e lavoratrice;
 - c. lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 4, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, redatte per area per ciascun Settore/soggetto valutatore, sulla base della numerosità dei livelli differenziali definiti al comma 1. Nel caso in cui in un settore/soggetto valutatore siano presenti dipendenti inferiori al numero di tre (3) i medesimi vengono accorpate nelle graduatorie di ciascuna area del direttore generale, fatta salva la valutazione da parte del dirigente competente.
5. La graduatoria è definita in base ai seguenti criteri:
 - a) media delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità - peso: 60% ;
 - b) esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi. A tale fine, l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 1 per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a



decorrere dall'ultima posizione economica/livello differenziale acquisito, per un massimo di 10 anni - peso: 30%.

- c) capacità culturali e professionali acquisite sia in base ai percorsi didattici/formativi e all'aggiornamento/approfondimento tecnico-giuridico e sia in base all'esperienza maturata negli specifici ambiti lavorativi, anche di natura trasversale - peso: 10%.
6. Al/la dipendente con la massima esperienza professionale di cui alla lettera b) del comma 5 viene attribuito il massimo del punteggio e all'altro personale concorrente viene attribuito il punteggio in misura proporzionale.
7. Il criterio di valutazione da parte di ciascun dirigente delle capacità culturali e professionali del personale di cui alla lettera c) del comma 5 è la medesima prevista per la valutazione della performance individuale:

| punteggio | Livello di adeguatezza |
|-----------|--|
| 1 | Totalmente inferiore alle attese |
| 2 | Non completamente adeguato alle attese con ampi margini di miglioramento |
| 3 | adeguato alle attese con ridotti margini di miglioramento |
| 4 | Supera ampiamente le aspettative del ruolo |

8. Qualora il/la concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la valutazione della performance individuale della/e annualità mancante/i. Allo scopo di garantire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione tra gli enti, si provvederà alla riparametrazione della valutazione conseguita, in relazione al punteggio massimo possibile ed al valore medio della valutazione ottenuta dal personale dell'area nell'ente di provenienza.
9. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni previste nel presente articolo. A tale fine l'ente provvede ai sensi del precedente comma.
10. Acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, per area e per Settore /soggetto valutatore, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, nel rispetto del numero di differenziali stipendiali attribuibili ai sensi del comma 1;
11. In caso di parità di punteggio, in esito ai criteri di valutazione, ha diritto di preferenza alla progressione economica all'interno dell'area, in ordine, il personale che ha conseguito:
- a) l'eccellenza nella valutazione della performance individuale (secondo la tabella di cui al comma 12);
- b) la migliore valutazione della performance individuale;



- c) la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento;
- d) la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente;
- e) il più giovane di età.

12. Il criterio di preferenza di cui alla lettera a) del comma 11, legato all'eccellenza tiene conto della ricorrenza della stessa nell'arco temporale del triennio di cui alla lettera a) del comma 5, secondo l'ordine indicato:

| precede chi ha conseguito: | l'eccellenza nell'anno A | L'eccellenza nell' anno B | L'eccellenza nell' anno C |
|----------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 1 | 100E | 100E | 100E |
| 2 | 100E | 100E | 100 |
| 3 | 100E | 100 | 100 |

13. Al personale appartenente alle sezioni speciali del CCNL beneficiario della progressione economica, vengono riconosciuti gli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 96 (di euro 350,00 per l'agente di vigilanza - istruttore -titolare di funzioni di coordinamento ex legge 65/1986) e 102 (di euro 150,00 per il personale area istruttore e di euro 200,00 per il funzionario/elevata qualificazione al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali), previo accertamento del possesso dei requisiti.

14. Al dipendente viene consegnata la scheda di valutazione con il punteggio riportato; entro il termine di 7 giorni lavorativi può presentare al proprio dirigente un reclamo, qualora eccepisca l'esito valutativo anche per la presenza di errori ed omissioni. Il dirigente decide in via definitiva nei seguenti 3 giorni lavorativi, anche con il supporto dell'U.O. Gestione risorse umane.

15. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata alla sola annualità per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.

16. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale al medesimo dipendente per ciascuna procedura selettiva.

17. La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1.

18. Per l'anno 2023 il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area in coerenza con le risorse di cui all'art. 11, comma 1 è stabilito nella tabella che segue:

| determinazione del numero dei "differenziali stipendiali" per ciascuna area | | | |
|---|--------------------|--|-----------------------------------|
| area | numero beneficiari | misura annua lorda differenziale stipendiale per tredici mensilità | costo complessivo teorico annuale |
| operatori esperti | 14 | € 650,00 | € 9.100,00 |
| istruttori | 28 | € 750,00 | € 21.000,00 |
| funzionari ed elevata qualificazione | 23 | € 1.600,00 | € 36.800,00 |
| totale | 65 | | € 66.900,00 |

*le risorse necessarie sono indicate a livello teorico in quanto non si tiene conto della riduzione derivante da rapporti di lavoro a tempo parziale e delle riduzioni di stipendio per effetto di applicazione di istituti contrattuali.

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

Art. 14 Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione; possono essere liquidate solo al ricorrere delle condizioni previste dagli articoli seguenti.
2. L'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 maggiormente onerosi (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 CCI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.



6. Tutte le indennità e compensi disciplinati dal presente capo trovano capienza nell'ambito del Fondo risorse decentrate di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022.

Art. 15

Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

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 costituisce l'unica indennità erogabile per tali o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi sotto indicati, determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL 21.05.2018, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma trimestralmente, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente CCI.
5. Le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità per le condizioni di lavoro:
 - a) **Disagiate:** Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendersi secondo il profilo professionale di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi provinciali, in condizioni di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale nonché il recupero psico-fisico; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella del rimanente personale con analogo ruolo/mansioni. L'indennità giornaliera di euro 1,50 è riconosciuta nelle seguenti fattispecie:
 - attività continuativa resa in luoghi particolarmente rumorosi o con particolari dotazioni di utilizzo disagiata (strumenti a percussione, a spinta, ecc.), nonché attività continuativa resa in condizioni climatiche avverse, con esposizione diretta alle alte o basse temperature;



- attività continuativa di caricamento dati (Ufficio protocollo e archivio dell'Ente);
- attività continuativa di accoglienza pubblico (Portineria);
- attività che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, escluso il turno (orario frazionato, multi-periodale o plurisettimanale, ecc.).

b) **Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute** - l'indennità di rischio può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la sicurezza e per la salute e l'integrità personale, come individuate nel DVR dell'Ente, in base al livello di pericolo e intensità del danno. La condizione di rischio considerata è quella pari o superiore al livello 4 (rischio medio ed elevato).

1. Qualora l'esposizione pregiudizievole complessiva sia compresa tra il valore di 50 e 70, ovvero rilevi una singola condizione di rischio per un valore di almeno 9, l'indennità giornaliera è di euro 2,50, per le seguenti fattispecie:

- attività di conduzione mezzi a motore (autista dell'ente);
- attività di sopralluogo e controllo presso discariche, depuratori, corsi d'acqua, impianti trattamento rifiuti, insediamenti produttivi, ecc.;
- attività di controllo e direzione lavori cantieri edili e stradali provinciali da parte del personale tecnico;

2. Qualora l'esposizione pregiudizievole complessiva sia maggiore di 70, l'indennità giornaliera è di euro 3,50, per le seguenti fattispecie:

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività di messa in opera e di manutenzione di opere ed impianti, nonché attività di sorveglianza del patrimonio stradale che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici .

c) **Implicanti il maneggio valori**: l'indennità compete all'economista provinciale e agli agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata di norma trimestralmente, sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività comportanti maneggio di valori, nell'importo di euro 1,50.



Art. 16

Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 100 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale appartenente alla polizia provinciale che svolgono in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera onnicomprensiva pari a € 3,50.
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.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma quadrimestralmente, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente CCI.

Art. 17

Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. In continuità con la precedente contrattazione nazionale e integrativa, l'indennità per specifiche responsabilità compete al personale che svolge le seguenti attività o ruolo, a condizione che vi sia formale conferimento dell'incarico di responsabilità con apposito atto scritto:
 - a) attività di progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici di cui al codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs n. 82/2005);
 - b) ruolo di responsabile del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - c) attività di comunicazione ed informazione;
 - d) incarichi di project manager - anche temporanei - correlati a programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali;
 - e) addetto all'ufficio relazioni con il pubblico.
2. L'indennità per specifiche responsabilità va altresì attribuita alle posizioni di lavoro che sono esclusivamente individuate dal competente Dirigente, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti appartenenti alle aree degli Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e di Elevata Qualificazione (purché non titolari di incarichi di EQ).

3. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano contestualmente specifiche responsabilità e compiti di coordinamento; a tale ultimo requisito corrisponde la titolarità di un ufficio con almeno n. 2 addetti (oltre l'incaricato).
4. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base del nuovo ordinamento professionale adottato con Decreto del Presidente n. 50 del 3.4.2023.
5. In sede di contrattazione integrativa è annualmente determinato l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti. La Conferenza dei Dirigenti provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
6. L'importo delle indennità di cui al comma 1 e 2, che varia da un minimo di € 480,00 ad un massimo di € 3.000,00, (da 40,00 euro mensili fino a 250,00 mensili) è determinato dal competente Dirigente, applicando i criteri contenuti nella scheda "Attribuzione indennità per specifiche responsabilità" sotto riportata ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato alla/al dipendente, in relazione al budget disponibile di cui al comma precedente:

| SCHEDA ATTRIBUZIONE RESPONSABILITÀ GESTIONALE E COORDINAMENTO DI STRUTTURA (criteri di valutazione) | 4 <= punti <= 25 punti |
|--|-------------------------------------|
| Colonna A | Colonna B |
| 1) Autonomia operativa | Punti da 0 a 5 |
| 2) Grado di responsabilità istruttoria e/ di processo | Punti da 0 a 5 |
| 3) Grado di responsabilità di spesa | Punti da 0 a 5 |
| 4) Grado di responsabilità realizzazione piani e programmi di attività | Punti da 0 a 5 |
| 5) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni del Dirigente/Responsabile | Punti da 0 a 5 |

- a) per avere diritto all'indennità di responsabilità, devono ricorrere almeno due dei 5 criteri di valutazione individuati;
- b) ogni punto assegnato vale 10,00 euro;
- c) il valore minimo è di 40,00 mensili e il valore massimo è di 250,00 mensili.

7. L'erogazione delle indennità di cui ai commi 2 e 3 avviene, di norma, con periodicità mensile. Esse non sono frazionabili e sono proporzionate ai mesi di



effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

8. 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.
9. Alle RSU viene fornita l'informazione riguardante il personale beneficiario dei compensi, il contenuto dell'incarico, l'importo assegnato.
1. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente CCI.

Art. 18

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4, lett. g) e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL

1. Ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ai premi correlati alla retribuzione di risultato e ai premi di performance, per i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge spettanti al personale durante l'orario di lavoro, è previsto un sistema di bilanciamento tra le stesse voci retributive.
2. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono individuati a titolo esemplificativo dall'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL e sono attribuiti al personale, secondo quanto previsto nei rispettivi regolamenti adottati dall'Ente, con apposito atto redatto dal dirigente competente.
3. Il bilanciamento tra i premi correlati alla retribuzione di risultato e alla performance e gli altri compensi incentivanti di cui al comma 2 avviene seguendo il principio di competenza e nel rispetto dei principi di semplificazione, trasparenza ed omogeneità di trattamento.
4. I compensi accessori di cui al comma 2 si cumulano alla retribuzione di risultato e ai premi performance percepiti dal personale; questi ultimi vengono ridotti, fino ad un massimo del 80%, secondo il principio della progressività, nella modalità seguente:



| Scaglioni di correlazione tra retribuzione di risultato/premi performance e incentivi specifici | | | |
|---|-----------------------|---------------------|-----------------------------|
| Scaglioni Incentivi | Percentuale applicata | Fasce di trattenuta | Importo massimo progressivo |
| Da 0 a 3000 | 0% | - € | - € |
| Da 3.001,00 a 5.000,00 | 20% | da 0 a 400 | 400,00 € |
| Da 5.001,00 a 8.000,00 | 25% | da 0 a 750 | 1.150,00 € |
| Da 8.001,00 a 11.000,00 | 30% | da 0 a 900 | 2.050,00 € |
| Da 11.001,00 a 15.000,00 | 35% | da 0 a 1.400 | 3.450,00 € |
| Oltre 15.000 | 40% | intera eccedenza | |

5. Le risorse derivanti dal bilanciamento di cui al comma 4 vengono ripartite in misura proporzionale ai premi correlati alla retribuzione di risultato/ premi performance individuale ed organizzativa percepiti dal personale non beneficiario dei compensi previste da specifiche disposizioni di legge di cui al comma 2.
6. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente CCI.

Art. 19

Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82 CCNL 16.11.2022)

1. In relazione ai benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, si possono attivare i seguenti interventi:
 - a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia,
 - b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c. contributi a favore di attività culturali ricreative e con finalità sociale, anche correlate all'attuazione delle Azioni Positive contenute nella sezione 2 del PIAO, dirette alla conciliazione tra vita privata e professionale;
 - d. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale, per check up ordinarie e/o a titolo di prevenzione.
2. Alle misure di sostegno indicate al comma 1 sono attribuite annualmente a carico del bilancio delle risorse, nel limite di quelle già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del fondo di cui all'art. 79, da destinare annualmente in sede di



specifico accordo, fatto salvo l'impatto delle misure attivate in regime di continuità.

Art. 20

Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL 21.05.2018)

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. Il periodo di incremento dei turni in reperibilità di tutto il personale interessato dalle particolari 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.
6. L'incremento dell'indennità di cui al comma 3 trova applicazione a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente CCI.

Art. 21

Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale della polizia locale di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, che svolge funzioni di coordinamento o esercita compiti di particolare responsabilità sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è riconosciuta l'indennità di funzione di cui al medesimo articolo.
2. In sede di contrattazione integrativa annuale è determinato l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità di funzione. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti.



3. Per quanto riguarda la determinazione dell'importo e le modalità di erogazione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 14 del presente CCI in merito all'analogia indennità per specifiche responsabilità.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente CCI.

Art. 22

Servizio turnato in giornata festiva infrasettimanale (art. 7, comma 4, lett. ac), e art. 30 CCNL 16.11.2022)

1. Il personale turnista che abbia prestato servizio in una giornata festiva infrasettimanale può chiedere, entro 10 giorni dall'avvenuta prestazione, il recupero - tramite riposo compensativo - di un numero di ore equivalente a quelle lavorate.
2. Il recupero è alternativo all'erogazione dell'indennità di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL 16.11.2022.
3. Nel caso di opzione per il riposo compensativo, l'onere relativo all'indennità di turno non erogata va comunque computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate e, al termine dell'esercizio, verrà a costituire economia di bilancio.

Art. 23

Incentivi economici al personale utilizzato in attività di docenza (art. 7, comma 4, lett. a,f), e art. 55 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale cui siano affidati incarichi di docenza per percorsi di aggiornamento rivolti al personale interno, in considerazione del maggior impegno necessario per la predisposizione del materiale didattico e divulgativo, è riconosciuto un incentivo economico pari a € 25,00 per ora d'aula.
2. L'attività di docenza va comunque svolta in orario di servizio e, se in straordinario, dà luogo alla corresponsione del relativo compenso.
3. In sede di accordo annuale sulla destinazione del Fondo risorse decentrate sarà individuata la somma massima da destinare ai fini in oggetto.



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

Art. 24

Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 30 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 10 turni notturni effettuabili nel mese da parte di ciascun dipendente, fatte salve eventuali esigenze di carattere eccezionale.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui all'art.2.

Art. 25

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

1. Le parti, tramite i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori, si impegnano 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. Nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, l'ente garantisce la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi specifici connessi con l'attività svolta, nonché delle procedure da seguire, per proteggere sé stessi ed i colleghi da situazioni di pericolo o di violenza nei luoghi di lavoro.
3. Al fine di promuovere una maggiore elevata qualità del lavoro, le parti convengono di monitorare periodicamente il livello di benessere organizzativo percepito dai dipendenti al fine di prevenire situazioni di stress lavoro-correlato e dei fenomeni di burn out.
4. L'ente inoltre garantisce la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore che presta la propria attività anche in modalità agile o da remoto.



Art. 26

Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL del 21.5.2018)

1. Il contingente di personale da destinare al tempo parziale corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno, con riferimento alle singole aree e riferita alla data del 31 dicembre di ciascun 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 area, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa (elevata qualificazione), del personale dirigenziale.
3. Detta percentuale del 25% può essere aumentata di un ulteriore 10% massimo, fino ad arrivare al 35% per ogni area, in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari, quali:
 - a) Dipendenti portatori di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti;
 - b) Portatori delle patologie di cui al punto a), che siano coniugi, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
 - c) Lavoratore o la lavoratrice che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
 - d) Lavoratore o lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
 - e) dipendenti portatori di disabilità o in particolari condizioni psicofisiche, anche con necessità di cura incompatibile con il tempo pieno;
 - f) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità e paternità;
 - g) presenza di famiglia numerosa composta da almeno tre figli, anche se non tutti minori;
4. In detti casi, in deroga alle procedure individuate nel regolamento del tempo parziale adottato dall'Ente, le domande sono presentate senza limiti temporali.



Art. 27

Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 33 CCNL)

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 del personale, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio della struttura di appartenenza.
3. Entro il 30 novembre dell'anno di maturazione, il dipendente che su domanda, abbia accantonato le ore di straordinario nella Banca delle ore, deve confermare la propria intenzione all'utilizzo, da effettuarsi entro l'anno successivo; in caso contrario, l'ente provvede alla liquidazione del dovuto con le risorse accantonate nel fondo per il lavoro straordinario, nel rispetto del limite individuale stabilito nell'art. 31.

Art. 28

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria giornaliera rispetto all'orario di ingresso e all'orario di uscita, rispettivamente in posticipo ed in anticipo rispetto all'orario di lavoro, fermo restando che lo stesso è funzionale all'orario di servizio adottato dalla struttura di appartenenza.
2. Qualora dall'applicazione del comma 1 derivi un debito orario, lo stesso deve essere recuperato dalla lavoratrice/lavoratore entro i due mesi successivi in cui è maturato, previo accordo con il proprio responsabile; il mancato recupero nei suddetti termini darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il responsabile può consentire l'estensione della fascia di flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso od in anticipo rispetto all'orario in uscita, di ulteriori 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 o che siano loro stessi 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 del 21.5.2018;



- d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia, scuole primarie e scuole secondarie di primo grado;
 - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente.

Art. 29

Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 31, comma 2 CCNL)

1. Le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 31 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario; non si rilevano necessità per 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.

Art. 30

Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 29, 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.

Art. 31

Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 32, comma 3 CCNL)

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.



Art. 32

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 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) percorsi di carriera: prevedere adeguati percorsi di progressione professionale per consentire ai dipendenti di ricoprire nuovi ruoli di responsabilità, mettendo a frutto la professionalità di coloro che desiderano mettersi in gioco.
 - c) l'organizzazione dell'Ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che possono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione.
 - d) risorse finanziarie: destinare adeguate risorse finanziarie a progetti di innovazione e di crescita.
5. (eventuale) Le parti si danno atto del reciproco impegno ad attivare l'organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art.6 del CCNL, anche in forma associata, al fine di dare effettivamente attuazione alle azioni permanenti delineate nel comma 4.



Art. 33

Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. v) e art. 17, CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni.
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 della performance va correlata anche alla fascia di valore della posizione di elevata qualificazione;
 - b. le valutazioni dei risultati raggiunti sono differenziati nonché la conseguente retribuzione di risultato;
 - c. la valutazione prevede ad una quota limitata di incaricati di elevata qualificazione l'attribuzione dell'eccellenza, secondo quanto previsto dall'art. 8, comma 6 del presente CCI.
4. In caso di conferimento ad un dipendente già titolare di incarico di E.Q. di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di E.Q., ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato 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. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si cumulano alla retribuzione di risultato, secondo la correlazione prevista all'art. 18 del presente CCI.
6. 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 elevata qualificazione.



Art. 34

Esclusione turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 30, comma 8, CCNL)

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 30, comma 8, 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, fermo il divieto vigente per le donne dall'inizio della gravidanza e nel periodo fino ad un anno di vita del bambino.
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.

Art. 35

Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio ((art. 7, comma 4, lett. aa) e art. 35, comma 10, CCNL)

1. 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 presso la sede istituzionale od in relazione ad esigenze di carattere straordinario, anche connesse al servizio di reperibilità, previa autorizzazione dirigenziale;
 - c) personale impegnato in interventi di protezione civile in situazioni di emergenza.

Art. 36

Clausola finale

1. Le parti convengono che nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente CCI e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali integrazioni o modifiche.

*De part' si impegnano a rivedere le condizioni degli art. 18 e 33
 nuove base degli effetti applicati per lo più immediati
 anche tenendo conto del nuovo regolamento di ripartizione
 degli incarichi tecnici di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023*

Provincia di Treviso - Protocollo Generale n 52802 del 06/09/2023

PROVINCIA DI TREVISO

CCI RISORSE DECENTRATE ANNO 2023: IPOTESI UTILIZZO (art. 80 CCNL 16.11.2022)

| RIFERIMENTI CONTRATTUALI | | IMPORTI |
|---|--|----------------|
| CCNL nazionale | CCNL decentrato | |
| comma 1 | Valori differenziali di progressione orizzontale attribuiti negli anni precedenti | € 450.000,17 |
| | risorse utilizzate per assegni ad personam da verticalizzazioni anni precedenti | € 1.300,00 |
| | indennità di comparto ex art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004 | € 135.000,00 |
| | Indennità di direzione ex VIII qualifica ex art. 37, comma 4 CCNL 6.7.1995 | € 800,00 |
| comma 2 | lett. a) premi correlati alla performance organizzativa | € 305.410,00 |
| | lett. b) premi correlati alla performance individuale | € 305.410,00 |
| | lett. c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (rischio) | € 33.000,00 |
| | lett. c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (disagio) | € 16.000,00 |
| | lett. c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (maneggio valori) | € 600,00 |
| | lett. d) indennità di turno, maggiorazioni, ecc. | € 25.000,00 |
| | lett. d) indennità di reperibilità | € 50.000,00 |
| | lett. e) compensi per specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies | € 30.000,00 |
| | lett. f) indennità di funzione Polizia Amministrativa di cui all'art. 56-sexies | € 3.000,00 |
| | lett. f) indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies | € 8.000,00 |
| | lett. g) compensi previsti da disposizioni di legge | € 300.000,00 |
| lett. j) Valori differenziali di progressione orizzontale attribuiti nell'anno di riferimento | € 67.000,00 | |
| Art.55 | comma 3 incentivi economici al personale utilizzato in attività di docenza | € 3.000,00 |
| art.43 449/1997 | comma 3 convenzioni con soggetti pubblici - entrate EE.LL. servizio in convenzione concorsi pubblici | € 2.000,00 |
| TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 | | € 1.735.520,17 |

