



PROVINCIA DI VICENZA

Prot. n. 46518

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO DELLA PROVINCIA DI VICENZA PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI ANNI 2023-2025

Il giorno 25 ottobre 2023 alle ore 12,00 presso la sede della Provincia di Vicenza in contrà Gazzolle n. 1 si sono incontrate la parti costituenti il tavolo di delegazione trattante per la sottoscrizione del CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO GIURIDICO 2023-2025 ED ECONOMICO 2023 PER IL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DELLA PROVINCIA DI VICENZA;

Dato atto che in data odierna il Collegio dei Revisori con verbale n. 18 del 25/10/2023 ha espresso parere favorevole e che decreto n. 115/2023 prot. n. 45993 il Presidente della Provincia di Vicenza ha autorizzato la sottoscrizione del CCID 2023-2025 come da testo di seguito riportato:

Delegazione trattante di parte pubblica:

Sparacio Giuseppe

Bazzan Caterina

Delegazione trattante di parte sindacale:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

CISL FP Tonelli Elena

CGIL FP Miglioranza Giulia

UIL FPL Paggini Carola

CSA RAL Bertuzzo Alessandro

R.S.U.

Aschieri Michela

Carlesso Massimo

Del Sal Cristina

Ghirardello Claudio

Manferrari Marco

Nassi Francesco

Pasin Vanessa

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza.

1. Il presente contratto decentrato 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.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.
3. E' fatta salva l'eventuale determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
4. L'amministrazione, se necessario, ai sensi dell'art.8 comma 3 del Ccnl 16.11.2022, si impegna ad avviare la negoziazione entro il primo quadrimestre di ogni anno, compatibilmente con l'approvazione degli strumenti di programmazione (PIAO).
5. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali del 16/11/2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva.
6. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
7. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 2

Obiettivi e strumenti

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt.4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), che integrano in ogni loro parte il presente CCI per quanto espressamente previsto.
3. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCI.

2

Art. 3
Informazione, confronto

1. L'informazione è il corretto presupposto per il corretto 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 16.11.2022). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, è resa in forma scritta, quale presupposto per la loro attivazione.
2. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.
3. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. L'incontro se richiesto dalle OO.SS. deve comunque avvenire entro e non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
4. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del Ccnl.

Art. 4
Contrattazione collettiva integrativa

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 del Ccnl 16.11.2022.
3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del Ccnl.

Art. 5
Diritti e agibilità sindacali

1. L'Amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori e alla RSU apposito indirizzo di posta elettronica aziendale.
2. Le RSU e le OO.SS. 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.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) al Servizio Organizzazione e Risorse Umane, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.



lar

JB
CSPFP

Porsini

Cla LL

3











CAPO III – IL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 6

Classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, come previsto dall'art. 12 del CCNL, rispettivamente:
Area degli Operatori;
Area degli Operatori esperti;
Area degli Istruttori;
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 16/11/2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
4. Il personale in servizio alla data del 1/4/2023 è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL sopra citato dalle precedenti aree alle attuali aree.
5. L'Ente individua, descrive e dettaglia i profili professionali appartenenti alla propria dotazione organica, la materia soggetta al solo confronto con le organizzazioni sindacali, le declaratorie sono state stabilite con decreto del Presidente n. 39 del 27/3/2023.
6. Al personale automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione è attribuito lo stipendio tabellare della nuova area di destinazione indicato nella tabella G del Ccnl, e il valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'Istituto delle Progressioni Economiche, mantenuto a titolo di differenziale stipendiale.
7. Il "differenziale stipendiale" non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del presente CCNL che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.
8. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.
9. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, sono automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione e proseguono fino a naturale scadenza. (30/04/2025)

TITOLO II – RISORSE E PREMIALITA'

CAPO I

CPM
Festa
RSM
4
Ch L
JP
JG
Cial FP
L
L

Art. 7
Quantificazione del Fondo risorse decentrate
(art. 79 Ccnl)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del Ccnl è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda le risorse di parte stabile, che di quella variabile.
2. Nell'ambito dell'eventuale prima sessione negoziale che va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione, l'ente fornisce una informativa alle organizzazioni sindacali sui dati relativi alla costituzione del fondo, anche provvisoria, propedeutica all'avvio delle trattative.

Art. 8
Utilizzo del Fondo risorse decentrate
(art.80 Ccnl)

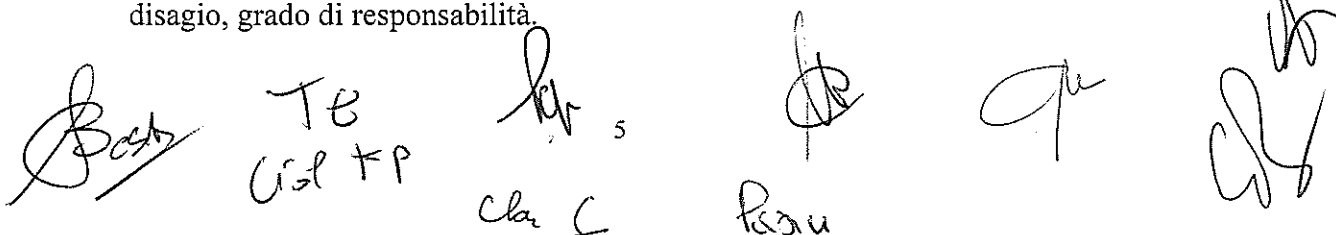
1. Fatto salvo quanto previsto dall'art.80, comma 1, del Ccnl, le risorse annualmente disponibili sono destinate agli utilizzi previsti dall'art. 80 comma 2 del CCNL 2019-2021.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II

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

Art. 9
Principi generali

1. L'art.80, comma 2, lett.c),d),e),f) del Ccnl 16.11.2022 prevede che una parte delle risorse decentrate sono finalizzate all'erogazione delle seguenti indennità:
 - a. indennità condizioni di lavoro (art.70 bis Ccnl 21.05.2018 e art. 84 bis CCNL 16.11.2022);
 - b. indennità di turno, reperibilità, compensi art. 24 comma 1 Ccnl 14.09.2000;
 - c. indennità specifiche responsabilità (art.84 Ccnl 16.11.2022);
 - d. indennità di funzione (art.97 Ccnl), indennità di servizio esterno (art.100 Ccnl);
2. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari in termini di rischio, disagio, grado di responsabilità.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Bach', 'TE', 'Usl KP', 'Cla L', 'Pau', and others.

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.
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 servizio, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. L'indennità delle specifiche responsabilità si ritiene confermata annualmente salvo comunicazione formale di variazione. Ogni variazione nell'assegnazione della responsabilità (altro ufficio, mansione ecc.) dovrà essere oggetto di revoca o di nuova sottoscrizione della scheda di attribuzione della responsabilità.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo, ove compatibili, sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

Art. 10

Indennità correlata alle condizioni di lavoro

Art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art. 84 bis CCNL 16.11.2022

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 80, comma 2, lett. c) CCNL 16.11.2022, sono a carico del fondo delle risorse decentrate.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori. Le attività devono essere svolte in modo prevalente e per almeno la metà del proprio orario di lavoro.
3. Per le attività esposte a rischi, in relazione alle caratteristiche ambientali e agli specifici settori di attività si individuano le seguenti categorie di lavoratori ed le relative indennità:
 - autista: indennità pari ad € 1,50 lorda giornaliera;
 - addetti ai servizi manutentivi sugli immobili provinciali (minuta manutenzione, traslochi, ecc.): indennità pari ad € 1,50 lorda giornaliera;
4. Per le attività implicanti il maneggio di valori, tenuto conto delle caratteristiche dimensionali dell'ente, si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate, con riferimento all'anno precedente, secondo la seguente gradazione:
 - a) fino a 1.000,00 euro indennità pari ad € 1,00 lorda giornaliera
 - b) da 1.001,00 euro a 10.000,00 euro indennità pari ad € 1,50 lorda giornaliera
 - c) oltre i 10.001,00 euro indennità pari ad € 2,00 lorda giornaliera

Per valori si intendono denaro contante e valori bollati.

L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività soggette a rischio e che comportano maneggio valori, si intendono tali in caso di presenza fisica in servizio.

5. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 (indennità servizio esterno vigili).

TE
Cilfr
Pamw

claf

Art. 11

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno – festivo

Art. 30 CCNL 16.11.2022 e 24 CCNL 21.05.2018

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022 e in particolare:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - b) per l'adozione dell'orario di lavoro su turno devono essere osservati i seguenti criteri:
 - la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
 - c) fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
 - d) Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL 16.11.2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
 - e) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. c):
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. c);
 - turno festivo infrasettimanale: maggiorazione del 100% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. c);

- ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera ac) è prevista la facoltà per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la loro attività in giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità. L'onere è comunque computato seppur figurativamente a carico del fondo.
- 2. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
- 3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 80 del CCNL 16/11/2022.
- 4. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 2018, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
 - f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- 5. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
- 6. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 80 del CCNL 16.11.2022.
- 7. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
 - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

8

8. La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 80 del CCNL 16.11.2022.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 12

Riposo compensativo per attività prestata in una giornata di festività infrasettimanale

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett.ac), ai lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata di festività infrasettimanale, possono usufruire, in luogo dell'indennità di turno, di un riposo compensativo per un numero equivalente di ore. Spetta quindi al lavoratore esercitare l'opzione per il riposo compensativo anziché la maggiorazione oraria.
2. Anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno maggiorata è computato figurativamente a carico del fondo delle risorse decentrate.
3. La fruizione del riposo compensativo deve essere compatibile con le esigenze organizzative e di servizio, a tal fine sono necessarie una tempestiva richiesta al competente dirigente/responsabile, e il consenso preventivo di quest'ultimo sul periodo prescelto dal lavoratore.
4. Il riposo compensativo deve essere fruito entro un bimestre dalla maturazione.
5. Con riferimento alle fattispecie riferibili, in particolare, ai vigili provinciali vi sarà uno specifico tavolo tecnico.

Art. 13

Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 84, comma 1 del CCNL 16.11.2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo annuo, (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono così individuate:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree	Compensi Anni lordi
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Operatori Esperti.	Da euro 600,00 fino a Euro 1.200,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Istruttori.	Da euro 750,00 fino a Euro 1.500,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area dei Funzionari.	Da euro 1.500,00 fino a euro 3.000,00

lqn

Paau

*Best JE
CI-PP*

9

Claf CUB

CP

CR

SO

A

2. Per il triennio 2023-2025 l'importo annuale destinato a questo istituto è pari ad € 100.000,00 l'anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione di quanto previsto al presente articolo verranno portati in aumento delle somme destinate alla performance.
3. La specifica responsabilità, viene attribuita sulla base della scheda di classificazione per ciascuna area, già adottate ed in uso presso l'ente, sono proposte dal Dirigente e stabilite dalla Conferenza di Direzione. Pertanto, l'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza della Conferenza di Direzione su proposta del dirigente.
4. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
5. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità avviene con la sottoscrizione per accettazione da parte del dipendente della scheda di individuazione delle responsabilità e costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità. Scheda già approvata con CCID 2019-2021 e attualmente in vigore.
6. Gli incarichi per specifiche responsabilità, previa verifica annuale in Conferenza di Direzione, hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati.
Possono essere revocati prima della scadenza:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - in caso di trasferimento ad altro Servizio.
7. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
8. L'indennità per specifiche responsabilità è strettamente correlata alla presenza in servizio. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità del comma precedente, quelle dovute alle eccezioni indicate: day ospital, ricovero ospedaliero, infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria. In caso di prolungata assenza l'incarico potrà essere assegnato ad altro personale con pari importo.
9. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
10. La liquidazione della indennità al personale interessato avviene su base mensile.
11. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
12. Clausola di riduzione: in caso di superamento del budget vi sarà il riproporzionamento di tutte le indennità.

Art. 14

Criteria generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 80, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 16.11.2022, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa e alla performance individuale.

Te
ciò FN

10

Pasqu
Claudio
CUN

2. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione.
3. Il personale a tempo determinato concorre all'attribuzione dell'incentivo, in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro, nel caso in cui, nell'anno solare, abbia prestato servizio per almeno 90 giorni di calendario in maniera continuativa.
4. 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 elevata qualificazione, il personale comandato o in distacco presso gli altri enti, a cui viene corrisposto il salario accessorio, secondo il sistema premiante vigente presso gli stessi enti;
5. La performance individuale spettanti ad ogni dipendente vengono ridotte in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento, rispetto a quanto dovuto, in base ai giorni di assenza.
6. Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione dei periodi di day ospital, ricovero ospedaliero, infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria. Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione e a contribuire ai risultati del settore.
7. Per quanto riguarda la distribuzione dei resti, questi ultimi saranno distribuiti in modo proporzionale a tutti i dipendenti che si sono collocati in posizione utile nella graduatoria di servizio/area e che hanno riportato una valutazione individuale complessiva superiore al 70% del massimo percepibile.
8. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene definito un sistema di perequazione tra incentivi dettati da specifiche norme di legge e performance organizzativa ed individuale, che prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema di cui al successivo art. 15.
9. Ai fini del comma 8 assumono rilievo i seguenti incentivi, percepiti nell'anno di valutazione della performance al lordo di tutti gli oneri:
 - Gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016 ora art. 45 Dlgs. 36/2023 e s.m.i.;
 - Compensi avvocatura di cui alla legge 31/12/2012 n. 247 e dell'art. 9 della L. 114/2014 di conversione del D.L. 90/2014;
 - Altri tipi di incentivi anche etero finanziati relativi a progetti regionali e/o europei.
10. L'amministrazione si impegna ad effettuare la consegna delle schede di valutazione possibilmente entro il mese di marzo di ogni anno tenuto conto della possibilità del lavoratore di ricorrere in merito alla valutazione ricevuta nei successivi 10 giorni consecutivi, se cade in un giorno festivo, la scadenza è il giorno immediatamente successivo.

fan

Besto

Paxu

TE
cid FP

Chau Lo

CP

CP

CP

CP

CP

Art. 15

Correlazione tra compensi di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) CCNL 21/5/2018 e premi collegati alla performance organizzativa e individuale.

1. Ai dipendenti interessati ai compensi per eventuali progettualità finanziate extra fondo e/o di cui all'art. 67 comma 3 lett.c) del Ccnl 21/5/2018 "risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge" e ai sensi dell'art. 80 comma 2 lettera g) del CCNL 16.11.2022 e che abbiano percepito a tale titolo incentivi/compensi nel corso dell'anno di riferimento il compenso per la produttività (performance organizzativa/individuale), viene ridotto in proporzione all'ammontare degli incentivi/compensi percepiti.
2. I premi correlati alle performance vengono corrisposti nella misura del 20% qualora gli incentivi superino la soglia di 5.000,00 euro, al netto degli oneri a carico dell'ente; le rispettive somme restano nel fondo della produttività generale.
3. Ai fini della determinazione del premio annuo percepito vanno considerate le somme assegnate al dipendente interessato, al lordo delle trattenute fiscali. La correlazione incentivo/premio performance si effettua sulla base del pagamento effettuato, in ciascun anno, dell'incentivo. (incentivo maturato 2022 e pagato anno 2023, produttività anno 2022 pagata anno 2023).
4. I risparmi derivanti dalla presente clausola, in relazione al sistema di distribuzione dell'incentivo (premio performance organizzativa/individuale) sono redistribuiti, tra tutto il personale, in proporzione al premio complessivo di ciascuno percepito a titolo di performance organizzativa/individuale, calcolato al netto della decurtazione.

Art. 16

Premi correlati alla performance

Art. 7 comma 4 lett. b)

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) e J) differenziali stipendiali per progressione economiche all'interno delle aree, del comma 2 dell'art. 80 del CCNL 16/11/2022 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse del fondo per il salario accessorio.
2. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti viene ripartita come segue:
 - il 50% per l'incentivazione della performance individuale
 - il 50% per l'incentivazione della performance organizzativa
3. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, i premi sono così calcolati:
 - il premio correlato alla performance organizzativa viene calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi generali dell'ente, degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza del dipendente, all'effettiva presenza in servizio e al raggiungimento di una valutazione di performance individuale di 50/100; per valutazioni individuali fino a 49 il relativo premio correlato alla performance organizzativa viene riconosciuto in misura pari al 50%;

lan

OP
BESB
PAAU

TG
C. SP PP

12

Ch CC

Ch CC

- il premio correlato alla performance individuale viene calcolato sulla base del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale. A ciascun Dirigente viene assegnato un budget finanziario in relazione al numero dei dipendenti tenendo conto del personale in part-time e in servizio nell'anno di riferimento valutati positivamente pari a ciò che residua del fondo dopo il pagamento di ogni altra spesa di cui al presente contratto e del premio per l'incentivazione della performance organizzativa.

I dipendenti trasferiti in corso d'anno da una struttura all'altra verranno valutati dal dirigente di settore in cui abbiano lavorato per un periodo superiore a 6 (sei) mesi o per servizi inferiori per il periodo prevalente. Nel caso di cessazioni l'importo medio verrà rapportato al periodo di servizio. Il budget di ciascun settore verrà decurtato in proporzione nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi e l'economia verrà assegnata agli altri servizi.

4. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
5. Non concorre alla ripartizione della performance il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro per un periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario. Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione dei periodi di day ospital, ricovero ospedaliero, infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria.

Art. 17

Premi correlati alla performance organizzativa

Art. 7 comma 4 lett. b) e art. 80 comma 2 lett. a)

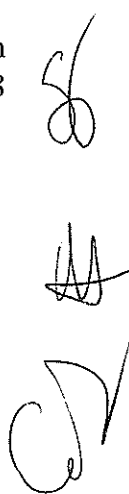
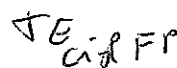
1. Il budget finanziario attribuito al Dirigente viene ripartito fra i dipendenti sulla base del raggiungimento degli obiettivi formalizzati nel piano della performance e certificati dal nucleo di valutazione o OIV e dovrà essere proporzionale alla presenza in servizio.

Art. 18

Premi correlati alla performance individuale

Art. 7 comma 4 lett. b) e art. 80 comma 2 lett. b)

1. Il budget finanziario attribuito al Dirigente viene ripartito fra i dipendenti dopo la conclusione del processo di valutazione sulla base della scheda in uso presso l'ente.
2. Si considera positiva una valutazione di almeno 50/100.
3. Relativamente alla parte variabile del fondo di cui all'art.79, comma 2, con esclusione delle lettere c), f, e g del comma 3, dell'art. 67 del CCNL 21/5/2018 sono assegnate alla performance individuale per almeno il 30% (art. 80, comma 3).



Art. 19

Premio di maggiorazione performance individuale

Art. 7 comma 4 lett. b) e art. 81

1. Ad una percentuale del 10% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale.
2. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale non tiene conto dello svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale ma solo della durata del servizio svolto durante l'anno. E' attribuita secondo l'ordine di una graduatoria stilata da ciascun dirigente tra i dipendenti di riferimento. In caso di valutazione pari merito il Dirigente della struttura di appartenenza, ai fini dell'attribuzione del premio di maggiorazione, dovrà evidenziare nella scheda di valutazione il campo "E" (eccellenza).
3. La Conferenza di Direzione, presieduta dal Direttore Generale, precedentemente la consegna della scheda di valutazione ai dipendenti, si riunisce al fine di individuare i dipendenti destinatari del premio di maggiorazione.

CAPO III – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 20

Conferimento incarichi di EQ.

1. L'Amministrazione istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità decisionale in base alle proprie esigenze organizzative.
2. Gli incarichi di EQ possono essere affidati al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione.
3. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.
4. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ, nonché criteri per la graduazione delle posizioni ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione sono materia di confronto ai sensi dell'art.5 del Ccnl. Si rinvia al Decreto del Presidente n. 27 del 14/3/2019 con riferimento ai criteri già oggetto di confronto.
5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del Ccnl (Risorse decentrate) e l'avvio del confronto.
6. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di EQ, 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 al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3,

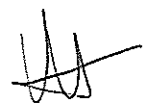
  

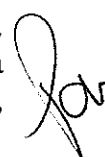
 

14









dell'art.79 Ccnl. nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Art. 21

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16.11.2022.

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 di Elevata Qualificazione 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) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
 - c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 17, comma 5, 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, può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad Interim. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente. Qualora non venisse affidato incarico ad interim la quota di EQ non erogata non potrà essere destinata ad incrementare il budget del risultato delle EQ in servizio.
5. La differenza tra il valore della posizione originale e il valore dell'incarico ad interim non sarà oggetto di distribuzione.
6. Ai fini della determinazione del premio annuo percepito vanno considerate le somme assegnate al dipendente interessato, al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali. La correlazione incentivo/premio performance si effettua sulla base del pagamento effettuato, in ciascun anno, dell'incentivo. (incentivo maturato 2022 e pagato anno 2023, produttività anno 2022 pagata anno 2023);
7. La retribuzione di risultato viene corrisposta nella misura del 20% qualora gli incentivi superino la soglia di 5.000,00 euro, al netto degli oneri a carico dell'ente, e comunque fino alla concorrenza del limite individuale della retribuzione di risultato,

lar

BCCA
PSSA

CL Le TE Cial
15 FIP

AD

CP

AD

SB

AD

(la somma retribuzione di risultato e incentivo non può essere inferiore alla retribuzione di risultato individuale) le rispettive somme restano nel fondo.

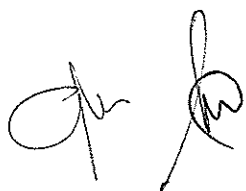
8. La somma derivante dalla riduzione di cui al comma 5 e 6 confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, ed è ridistribuita tra il personale incaricato, in proporzione alla retribuzione di risultato calcolata al netto della decurtazione.

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 22

Principi generali

1. L'art.14 del Ccnl 16.11.2022 prevede l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella A, allegata al nuovo Ccnl.
2. La tabella A del nuovo sistema di classificazione evidenzia il numero massimo di "differenziali stipendiali", che possono essere attribuiti nel corso della vita lavorativa, a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga nella medesima area, e l'importo lordo, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità.
 - a. Funzionari ed elevata qualificazione: euro 1.600 numero massimo 6
 - b. Istruttori: euro 750 numero massimo 5
 - c. Operatori esperti: euro 650 numero massimo 5
 - d. Operatori: euro 550 numero massimo 5
3. Per il personale della Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del Ccnl è incrementata di euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.
4. Il personale per il quale per l'esercizio delle rispettive mansioni assegnate dall'Ente, sia necessaria iscrizione ad ordini e albi professionali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del Ccnl, è incrementata di euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Gli albi/ordini professionali sono i seguenti:
 - avvocati
 - giornalista
6. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.gs. n. 165/2001 non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 Ccnl..
7. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

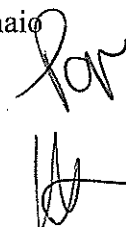


Peau

50
Cior EP

16

Ch Ch



8. Ai sensi dell'art.78 comma 3 Ccnl, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione, con attribuzione:
 - degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;
 - del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di “differenziale stipendiale ex PEO”; Il “differenziale stipendiale” a seguito del reinquadramento nel nuovo sistema di classificazione, non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo, (Progressione economica all'interno delle aree) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.
9. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3: qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.
10. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Art. 23

Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti in servizio al 1° gennaio in possesso dei requisiti sottoindicati.
2. Per concorrere alla progressione economica è necessario che il lavoratore abbia maturato 2 anni nella posizione economica di appartenenza e che non abbia beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi due anni, acquisita anche in posizione di comando o distacco presso altre pubbliche amministrazioni.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica previa acquisizione delle valutazioni e della anzianità nel precedente ente.
4. Il personale può beneficiare di una sola progressione economica orizzontale nell'arco di un biennio.
5. Condizione necessaria per l'accesso alla selezione, è l'assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni, superiori alla multa.
6. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale.
7. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in relazione alle risultanze della media delle valutazioni della performance individuale già espressa nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, o comunque le ultime disponibili, tenuto conto dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento.

Pop

Psou

Clac

JG
Cial FP

17

R

CP

Bess

GV

SB

AA

8. **Per l'anno 2023** il valore economico complessivo dei "differenziali stipendiali" attribuibili è stabilito nella misura di € 54.150,00.

Suddiviso con i seguenti valori per ciascuna Area Contrattuale:

Area Operatori Esperti	n. dipendenti	9	differenziale	€ 650	totale €	5.850,00
Area Istruttori	n. dipendenti	26	differenziale	€ 750	totale €	19.500,00
Area Funzionari e/o E.Q.	n. dipendenti	18	differenziale	€ 1.600	totale €	28.800,00

9. **Per l'anno 2024** il valore economico complessivo dei "differenziali stipendiali" attribuibili è stabilito nella misura di € 34.350,00.

Suddiviso con i seguenti valori per ciascuna Area Contrattuale:

Area Operatori Esperti	n. dipendenti	6	differenziale	€ 650	totale €	3.900,00
Area Istruttori	n. dipendenti	15	differenziale	€ 750	totale €	11.250,00
Area Funzionari e/o E.Q.	n. dipendenti	12	differenziale	€ 1.600	totale €	19.200,00

La somma stanziata potrà essere incrementata delle somme aggiuntive previste contrattualmente, dovessero beneficiare della progressione coloro che ai sensi degli artt. 96 e 102 godono di un differenziale più elevato.

10. **Per l'anno 2025** il valore economico complessivo dei "differenziali stipendiali" attribuibili verrà stabilito in sede di aggiornamento della contrattazione nel corso dell'anno 2024.

Con la priorità a chi non ha avuto alcuna progressione nel triennio precedente

11. I criteri sono i seguenti:

- a) Incidenza della valutazione 55%
- b) Incidenza esperienza professionale 40%
- c) Percorsi formativi obbligatori 5%

Per quanto attiene il parametro a)

Requisiti per l'accesso alla graduatoria: punteggio medio acquisito nel triennio precedente all'anno di attribuzione, o comunque le ultime disponibili; per poter partecipare il punteggio medio del triennio non deve essere inferiore a 50/100.

Per quanto attiene al parametro b):

Per esperienza professionale si intende le capacità acquisite e la crescita professionale maturata nel medesimo profilo, con o senza soluzioni di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altre amministrazioni del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Nel caso specifico il calcolo sarà effettuato dalla data dell'ultima progressione economica o dell'assunzione fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, per tutte le aree e per un massimo di 40 punti.

L'esperienza professionale verrà valutata come segue:

verranno conteggiati 50 punti per ogni anno o in proporzione per frazione di anno dall'ultima progressione economica ottenuta e 0,5 punti per ogni altro anno di esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente.

I dipendenti, per i periodi lavorativi nel medesimo profilo precedenti a quelli in Provincia, dovranno produrre autocertificazione ai fini del calcolo di cui al punto precedente.

pasu

cls-fl

cid FP

Per quanto riguarda attiene al parametro c):

I percorsi formativi fanno riferimento alla formazione obbligatoria.

12. A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza in ordine:
 - al personale che abbia conseguito il minor numero di progressioni economiche (somma di verticali e orizzontali);
 - al più anziano di età;
 - in caso ancora di parità al dipendente con maggiore anzianità di servizio.
13. Il “differenziale stipendiale” ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.
14. Le graduatorie saranno rese disponibili in apposita sezione del server e saranno rese definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame mediante richiesta al Servizio Risorse Umane.

Art. 24

Progressioni tra le Aree del Nuovo Ordinamento Professionale

1. Le progressioni tra le aree sono regolamentate dall’art. 15 del CCNL 16/11/2022.
2. Le progressioni verticali possono aver luogo attraverso una “procedura a regime” ai sensi dell’art.52 comma 1-bis del D.Lgs 165/2001, come modificato dall’art.3 del D.L. 80/2021,4 o attraverso una “procedura transitoria”.
3. Come risulta dall’atto di indirizzo approvato con Decreto del Presidente n. 65 del 3/5/2023 è prevista l’eventuale applicazione a decorrere dall’anno 2024, pertanto si rinvia l’argomento ad una successiva trattazione e ad apposito regolamento.

CAPO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 25

Indennità di servizio esterno

1. L’art.100 del Ccnl 2019-2021 prevede una indennità di servizio esterno per il personale della polizia provinciale.
2. Al personale della polizia provinciale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un’indennità giornaliera pari a € 3,00/giorno per “i turni ordinari” (per ogni giorno di effettivo servizio esterno effettuato) e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all’espletamento del servizio in ambienti esterni. Per i turni maggiormente disagiati compete un’indennità giornaliera come di seguito riportata:
 - pari a € 4,00/giorno per il turno 16:00 – 23:00
 - pari a € 5,00/giorno per il turno 19:00 – 02:00In caso di modifica dei turni le indennità saranno oggetto di eventuale revisione.
3. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 50% del debito orario giornaliero.
4. Si conviene che la presente indennità spetta se, solamente per le giornate effettivamente svolte.



JE
Ciel FP
Pssu

19



5. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di Servizio.
6. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Art. 26

Indennità per il personale della Polizia Locale



Art. 97 del CCNL 16/11/2022

1. L'indennità di funzione di cui all'art 97 del CCNL 16/11/2022 compete al personale della polizia locale responsabile dei distaccamenti così come prevista nell'organizzazione dell'ente.
2. In applicazione del citato articolo è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, una indennità di responsabilità correlata al grado rivestito e all'organizzazione in distaccamenti per un importo annuo come di seguito riportato:
 - vice comandate regolarmente nominato € 2.500,00 annui lordi;
 - personale responsabile dei distaccamenti appartenenti all'Area degli istruttori o all'Area dei Funzionari l'indennità assegnata è pari ad € 2.000,00 annui lordi.
3. Le modalità di assegnazione delle responsabilità sono le medesime di cui all'art. 13 del presente contratto.
4. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art.71 comma 1 del D.L.112/2008.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL servizio esterno;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;
6. gli oneri sono a carico del fondo risorse decentrate.

Art. 27

Elevazione limiti in materia di turni.

1. In applicazione all'art.7, comma 4, lett 1) del Ccnl 16.11.2022, si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.



viol
FP

20



Perou



2. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art.30 del Ccnl 16.11.2022.

TITOLO III DISPOSIZIONI INERENTI L'ORARIO DI LAVORO E DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Art. 28

Orario di lavoro - flessibilità

Art. 7 comma 4 lettera p) e artt. 34-36

1. L'orario di servizio e l'articolazione dell'orario di lavoro sono stati fissati con la delibera di Giunta n. 266/2007 che prevede una flessibilità complessiva di un'ora sia in entrata (7,45-8,45) che in uscita (13,45-14,45 giorno breve -17,30-18,30 giorno lungo);
2. Stabilito 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, è riconosciuta una flessibilità oraria rispetto all'orario di ingresso che può avvenire fino alle ore 9,00 ed in uscita fino alle 15,00 in giornata corta e fino alle 18,45 in giornata lunga.
3. La compensazione delle ore effettuate in meno od in più rispetto all'orario d'obbligo (36 ore per l'orario a tempo pieno) a seguito dell'utilizzo della flessibilità è indicata giornalmente come saldo. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, secondo le modalità concordate con il dirigente/responsabile, ai sensi dell'art. 36, comma 3 Ccnl 16.11.2022.
4. Alla fine del mese di dicembre si procederà all'azzeramento dei saldi orari riportando nell'anno successivo solamente l'eventuale minus orario per il quale dovrà essere assicurato il recupero entro i due mesi successivi secondo le modalità concordate con il dirigente. Lo straordinario effettuato nel mese di dicembre e regolarmente autorizzato potrà essere recuperato entro il mese di febbraio dell'anno successivo.
5. Nel caso in cui alla fine del secondo mese successivo il saldo orario non sia stato recuperato, si procederà alla compensazione con eventuali ore straordinarie autorizzate. I dirigenti dovranno verificare mese per mese l'eventuale orario effettuato in meno che, se non recuperato, nei termini previsti (entro i due mesi successivi) od in quelli più ampi eventualmente concordati con il dirigente (in presenza di motivazioni eccezionali), comporterà una proporzionale decurtazione dello stipendio ferme restando le conseguenze di carattere disciplinare.
6. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai esser considerato come lavoro straordinario.
7. Ai sensi dell'art. 34, comma 1 del CCNL qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le 6 ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
8. Nell'ambito della pausa di cui all'art. 8, comma 3 del D.Lgs. 66/2003 è data la possibilità al dipendente di assentarsi dal proprio ufficio (in luogo esterno), al di fuori dell'orario di apertura al pubblico, per la durata massima di 15 minuti senza necessità di preventiva autorizzazione con obbligo di recupero e di timbratura (in uscita ed in ingresso). La timbratura non necessita di alcun codice.



Pesca

Chelli

21
Pesca

TE
CISL FR



9. Tale pausa intermedia deve essere registrata tramite gli orologi marcatempo e potrà essere recuperata al termine dell'orario di lavoro che pertanto si prolungherà di almeno 15 minuti e comunque di tanti minuti quanto è durata la pausa intermedia.
10. Nel caso in cui il dipendente usufruisca di tale pausa intermedia, le sei ore lavorative superate le quali deve essere rispettata la pausa obbligatoria di almeno 10 minuti, decorrono dal rientro in servizio dalla pausa intermedia.

Art. 29
Ulteriore flessibilità oraria
art. 36 CCNL 2019-2021

1. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'Ente, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - si trovino in particolari situazioni di difficoltà anche non previste dai casi precedenti.
2. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente la cui presenza in determinati orari è necessaria.

Art. 29 bis
Banca delle ore
Art. 33 CCNL 16/11/2022

1. Le parti rinviando la trattazione della banca delle ore ad un successivo regolamento.

Art. 29 ter
Buono pasto
Art. 35 CCNL 16/11/2022

1. Il diritto al buono pasto matura per i dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, o alternativamente al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure ancora nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a 30 minuti.

Art. 30
Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. n) Ccnl 16.11.2022, la contrattazione decentrata ha la facoltà di elevare il contingente dei rapporti a tempo parziale ai sensi dell'art.53, comma 2, del Ccnl 21.05.2018.

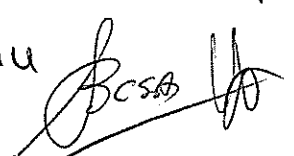


Te
15/11/22

22



Psau



2. Il contingente di personale da destinare a tempo parziale è riferito alle singole Aree giuridiche e corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale riferita al 31 dicembre di ogni anno.
3. La percentuale si ottiene con arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni area giuridica, con esclusione del personale incaricato di Elevata Qualificazione. Per il personale con profilo professionale di vigilanza (area istruttori e funzionari) è ammesso solo il part time verticale, essendo sottoposti a regime di orario in turni.
4. Detta percentuale del 25% può essere aumentata di un ulteriore 10% fino ad arrivare al 35% di ogni area giuridica in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari.
5. In detti casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure individuate nel regolamento del tempo parziale adottato dall'ente, le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 31 Lavoro Agile

1. Con la Legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", è stato introdotto e disciplinato, per la pubblica amministrazione, il lavoro agile (smart working).
2. Visti gli artt. dal 63 al 67 del CCNL 2019-2021 che regolamentano questa modalità lavorativa, l'Amministrazione, previo confronto sindacale, ha approvato con decreto del Presidente n. 51 del 12/4/2023 il regolamento per la disciplina del lavoro da remoto e le linee guida per la sperimentazione del lavoro agile.
3. Ha già avviato un progetto sperimentale della durata di tre mesi (indicativamente dal 17 aprile al 14 luglio p.v.) che coinvolge il personale di tutte le strutture ad eccezione di chi svolge attività di vigilanza e/o di controllo. Tale sperimentazione è preordinata a consentire al personale che ne faccia richiesta di potersi avvalere di nuove modalità spazio temporali di esecuzione del rapporto di lavoro.
4. Si rinvia a specifico confronto in materia.

Art. 32 Lavoro da Remoto

1. L'art. 68 del CCNL 16/11/2022 disciplina il lavoro da remoto stabilendo che può essere prestato attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. Per lavoro da remoto si intende quindi la possibilità di lavorare presso il proprio domicilio o altri luoghi, attraverso l'adozione di supporti tecnologici, messi a disposizione dall'Ente di appartenenza o da altri soggetti oppure di proprietà del dipendente, che consentano il collegamento a distanza e un'adeguata comunicazione con l'ufficio di appartenenza. Si tratta di una modalità alternativa di prestazione di lavoro svolta da un dipendente, il quale è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dalla prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro;

Par

Parau

Clar

*TE
CIP
FP*

23

Besa

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

2. Si rinvia ad apposito regolamento approvato con decreto del Presidente n. 51 del 12/4/2023 previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Art. 33
Welfare integrativo

1. Le parti si impegnano a valutare la fattibilità di forme di welfare integrativo aziendale da destinarsi alla generalità del personale, sulla base delle risorse disponibili e nel rispetto delle modalità di finanziamento previste dall'art. 82 del CCNL 16/11/2022.

Art. 34
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 7 comma 4 lettera m)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
3. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

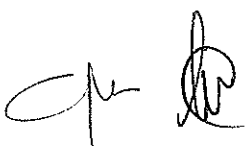
TITOLO IV - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 35
Accesso agli atti delle organizzazioni sindacali

1. Le organizzazioni sindacali hanno diritto di accesso ai dati ed informazioni riguardanti la ripartizione e distribuzione del salario accessorio esclusivamente in forma aggregata e non nominativa, al fine di effettuare i riscontri della contrattazione collettiva integrativa sull'utilizzo delle risorse. (sentenza Consiglio di Stato -sezione VI, Sentenza 30 agosto 2021, n. 6098).

Art. 36
Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.



Peau

TE²⁴
Ciop FP

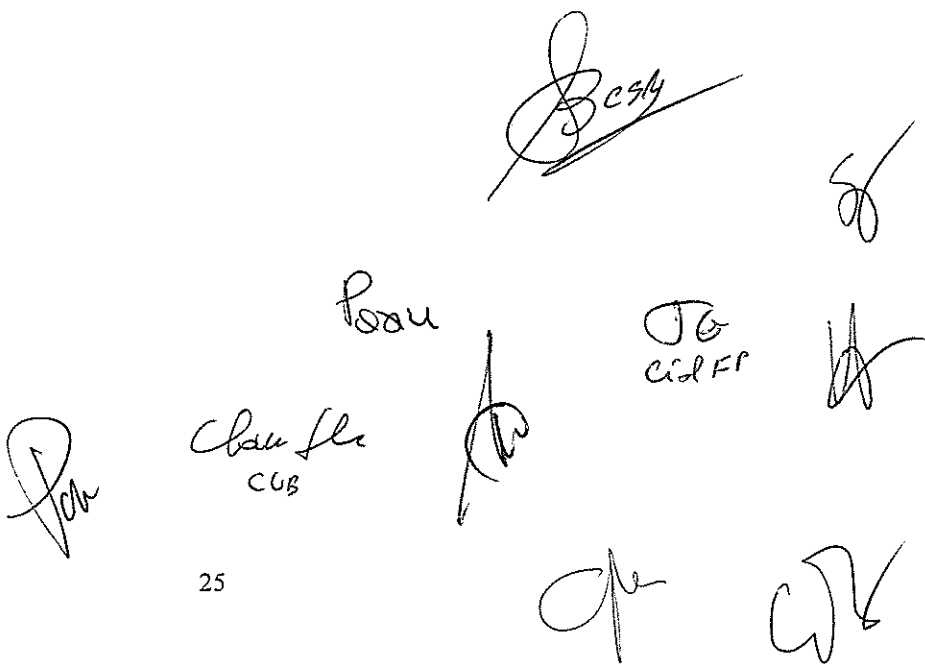
Class Le Besb W In

3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 37
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.
2. Il presente contratto sostituisce per quanto disciplinato ogni precedente contrattazione a qualsiasi titolo effettuata, rimangono invece valide le clausole della contrattazione integrativa, alle quali si rinvia, non disciplinate in questa sede e in quanto compatibili con i vigenti CCNL.

25



The image shows several handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page. On the left, there is a signature that appears to be 'Jca'. In the center, there is a signature 'Cuba' with 'CUB' written below it. To the right of that is a signature 'Pou'. Further right is a signature 'CGIA' with 'CGIA' written below it. On the far right, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'CGIA' and another that looks like 'CGIA'.

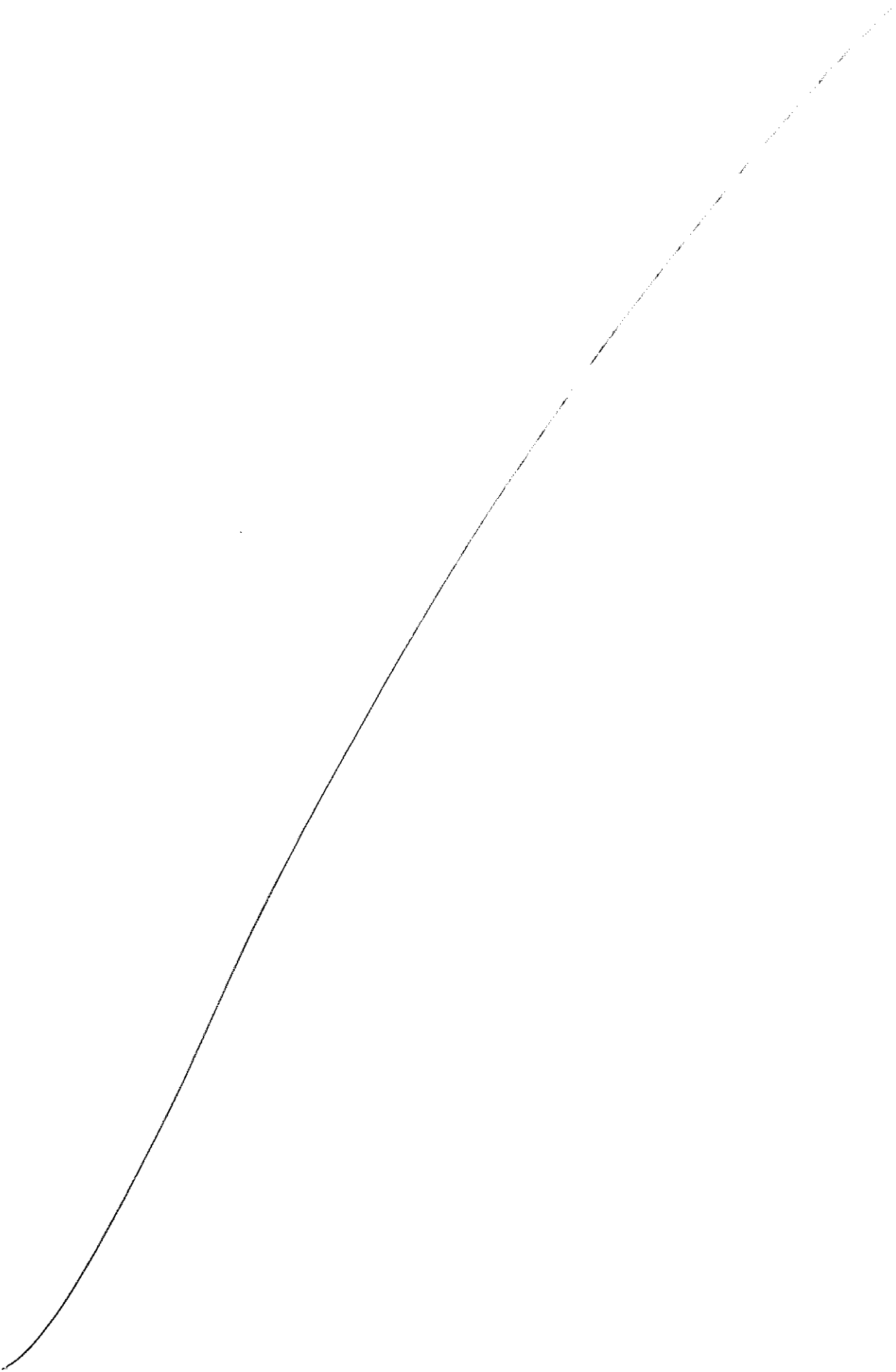


TABELLA 15 - FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO 2023
MACROCATEGORIA: PERSONALE NON DIRIGENTE

IPOTESI UTILIZZO

DESCRIZIONE	IMPORTI	IMPORTI	ALLEGATO A)
Fondo risorse decentrate <i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i> ART. 79 comma 1			
a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e 2 lettere a), b), c) d) e) f) g) del CCNL 21/5/2018 decurtazione fondo retribuzione posizione e risultato PO decurtazione art. 67 comma e) personale trasferito CPI Totale risorse art. 79 comma 1 lettera a)	1.594.855,00 € 220.016,00 € 296.458,00 € 1.018.381,00 €		
b) importo su base annua pari ad € 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 n. 201 di cui 51 CPI tolti dirigenti e segretario si calcolano per teste non si tiene conto del part time anno 2023 CFL 173 dal 1/1/2021	12.252,50 €	145	delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali della progressione economica degli anni precedenti art. 78 comma 3 lett. b)
c) incremento stabile della consistenza del personale			differenziale B3 - B1 differenziale D3 - D1 assegno personale progressioni verticali art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022 indennità di comparto art. 33 comma 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004
d) differenziale incrementi a regime di cui all'art. 76 - CFL 174	19.398,84 €		indennità personale ex VIII qualifica non titolare PO progressioni orizzontali 1/1/2023 art. 80 comma 2
art. 79 comma 1 bis per il 2023 9/12 dal 1/4/2023 personale in servizio a tale data differenza tra B3 e B1 10/13 dal 1/4/2023 personale in servizio a tale data differenza tra D3 e D1 10/13 si tiene conto del part time CFL 175	5.624,50 € 33.413,50 €		lettera a) performance organizzativa lettera b) performance individuale lettera c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis CCNL 21/5/2018 ora 84 bis lettera d) indennità di turno, reperibilità lavoro festivo lettera e) indennità per specifiche responsabilità lettera f) indennità di funzione art. 97 lettera g) indennità di servizio estero art. 100
Totale Risorse Stabili	1.089.070,34 €		
Risorse Variabili			
art. 79 comma 1 lettera			
b) importo su base annua pari ad € 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 anno 2021	12.252,50 €	145	
b) importo su base annua pari ad € 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 anno 2022	12.252,50 €	145	
art. 79 comma 3 0,22% monte salari 2018	8.035,78 €		
Economie anni precedenti	6.113,00 €		
Incentivi avvocatura e funzioni tecniche	180.000,00 €		
Totale Risorse Variabili	218.653,78 €		
Totale fondo 2023	1.307.724,12 €		

Posizioni organizzative (bilancio) <i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i> Arti 15 c 4, 67 c 1 Ccnl 16-18 - Ris. dest. P.O. 2017 Art 7 c 4 L U Ccnl 16-18 - Increment. risorse destinate P.O. Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità		F01U F03R F998	220.016
Totale Risorse fisse	220.016,00		

Risorse variabili art. 79 comma 3 0,22% monte salari 2018	1.831,77		
totale risorse variabili	1.831,77		
Totale fondo posizioni organizzative	221.847,77		

