

STIPULA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ATTUATIVO NUOVO CCNL 21.5.2018

L'anno duemiladiciotto, il giorno 20 del mese di dicembre, alle ore 11:00, nella Sala riunioni ex Giunta Provinciale sita nella sede della Provincia di Chieti, ubicata in Chieti, al corso Marrucino n. 97, si sono riunite:

Per la delegazione trattante di parte pubblica della Provincia di Chieti:

- Il Segretario Generale della Provincia di Chieti, Franca COLELLA, con funzioni di Presidente.

Per la delegazione trattante di Parte Sindacale:

R.S.U.:

- COCCO ANGELO
- ESPOSITO GIUSEPPE
- FERRAROSCA FILIPPO
- FORLANI CARLO
- INNOCENTINI LUCIA
- MARULLO LUCIANO
- PARRICONE FRANCESCO

Angelo Cocco
Esposito Giuseppe
Filippo Ferrarosca
Carlo Forlani
Lucia Innocentini
Luciano Marullo
Francesco Parricone

OO.SS.Territoriali:

-
-

Le parti, premesso che:

- in data 6.12.2018 è stata siglata la pre-intesa relativa al presente CCDI;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, con parere del 12.12.2018, ha espresso parere favorevole in ordine alla suddetta pre-intesa;
- il Presidente della Provincia, con decreto n. 191 del 18.12.2018, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di Parte Pubblica alla stipula del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte normativa attuativo del CCNL 21.5.2018;

procedono alla stipula definitiva del seguente Contratto Collettivo
Decentrato Integrativo

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 10 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 11 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 12 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 13 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 14 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 15 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 16 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)
- Art. 17 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 18 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 19 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)
- Art. 20 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 21 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 22 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 23 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 24 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)
- Art. 25 Welfare integrativo (artt. 71- 72 CCNL 21.5.2018)

ALLEGATO A- CRITERI GENERALI PER LA SELEZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center and right, and a signature at the bottom right.

IPOTESI

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 10 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 11 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 12 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 13 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 14 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 15 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 16 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)
- Art. 17 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 18 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 19 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)
- Art. 20 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 21 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 22 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 23 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 24 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)
- Art. 25 Welfare integrativo (artt. 71- 72 CCNL 21.5.2018)

ALLEGATO A- CRITERI GENERALI PER LA SELEZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA

FERZANO LA FILIPPO	<i>Ferzanova Filippo</i>	<i>Collette Franco</i>
ESPOSITO GIUSEPPE	<i>Esposito Giuseppe</i>	<i>[Signature]</i>
COCO ANGELO	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
MARULLO LUIGIANO	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
INNOCENTINI LUCIA	<i>Lucia Innocenti</i>	<i>[Signature]</i>
TARRICONE FRANCESCO	<i>Francesco Tarricone</i>	<i>[Signature]</i>
FORLANI CARLO	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
MARULLO LUCIANO	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso la Provincia di Chieti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal giorno della sua sottoscrizione e, comunque, conserva la sua validità fino alla stipula del nuovo contratto successivo.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. Nelle more della compiuta rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale. In tale ambito si conferma anche quanto concordato attraverso l'Accordo transitorio siglato in data 12.9.2018, nelle more della compiuta nuova disciplina degli istituti nello stesso previsti.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
- progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - indennità ex VIII livello;
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

cell EFSR

44

8 e quindi:

OK

ell *gpr*

Q Q E

[Handwritten signature]

Te H



3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

5. Le parti condividono, inoltre, l'obiettivo di:

- Assicurare che una quota prevalente di risorse sia destinata a garantire adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi, incentivando l'impegno e la qualità della performance, così come rilevata dal sistema di gestione del "*Ciclo della Performance organizzativa ed individuale*", nel rispetto del principio contenuto nell'art 40, comma 3 bis, del D.Lgs 165/01;

- Assicurare un giusto indennizzo, attraverso le nuove disposizioni contrattuali, alle categorie di lavoratori più disagiati anche in funzione del rischio identificato in sede di redazione DVR (conduttori di macchine operatrici complesse, operai,.....);

- ValORIZZAZIONE dei collaboratori, non incaricati di Posizione Organizzativa, cui sono assegnate delle responsabilità di procedimento complesse attraverso l'indennità di specifiche responsabilità o indennità di funzione per l'area di vigilanza;

- Attivazione di percorsi di Progressione orizzontale su almeno un triennio, con l'attenzione di non consolidare - a regime nel triennio - oltre il 55% l'incidenza della spesa per le PEO sul totale delle Risorse Decentrate Stabili;

Art. 5

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

2. Le parti danno atto che il nuovo CCNL stabilisce due distinte tipologie di utilizzo delle risorse destinate ai premi correlati alla performance: quella “organizzativa” e quella “individuale”, in relazione alla diversa tipologia di risultati da conseguire e da prevedere nel Sistema di Gestione del Ciclo della Performance.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Rileva la capacità dell'Amministrazione e/o delle sue singole strutture organizzative di soddisfare le esigenze dei cittadini attraverso una efficiente allocazione delle risorse. Essa riassume lo "stato di salute" dell'Ente e la sua reattività alle mutevoli esigenze della collettività e del contesto di riferimento.

La misurazione della performance organizzativa andrebbe effettuata rilevando indicatori con riferimento a:

- quantità;
- qualità: articolata in accessibilità, qualità tecnica e tempestività;
- efficienza: articolata in tecnica ed economica;
- soddisfazione dell'utenza: interna o esterna.

In particolare potrebbero essere declinati criteri valutativi attinenti:

- la performance organizzativa di Ente;
- la performance organizzativa di Struttura.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

A questa voce devono essere destinate almeno il 30% delle risorse indicate all'art. 67, comma 3 (risorse variabili).

La performance individuale è caratterizzata da:

- obiettivi individuali: ovvero quelli legati ad indicatori di risultato inerenti l'attività propria della struttura di appartenenza e all'apporto peculiare del valutato in termini quali-quantitativi;

- comportamenti e caratteristiche: trattasi della componente valutativa che attiene al "come" viene resa la prestazione lavorativa.

ell ell

af q e f g h

Art. 6
Differenziazione del premio individuale

1. La maggiorazione del premio ex art. 69 "Differenziazione del premio individuale" non può essere inferiore al 30% del valore medio dei premi attribuiti. L'importo della maggiorazione e la quota dei beneficiari viene stabilita annualmente in sede di CCDI economica. In sede di prima applicazione l'istituto decorre dal 2020, con riferimento alla valutazione performance individuale 2019.

Art. 7
Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche orizzontali, nell'ambito di quelle di cui alla Tabella C allegata al CCNL 21.5.2018, hanno carattere selettivo e meritocratico.
2. Le progressioni economiche trovano il loro finanziamento nella parte stabile del fondo per le risorse decentrate, sulla base di un percorso da svilupparsi nell'arco del triennio di valenza normativa del CCDI.
3. Il riconoscimento della PEO deve avvenire in maniera selettiva e tende a premiare il merito protratto nel tempo, ad una quota limitata di beneficiari su base annua e comunque in una quota tale che il fondo PEO non incida annualmente (triennio 2018-2020) più del 55% del totale delle Risorse Stabili.
4. Il riconoscimento della progressione economica avviene sulla base di graduatorie, redatte per categorie: A- B- B3- C-D- e D3 ad esaurimento nonchè secondo i criteri di cui all'allegato "A" al presente contratto.
5. Il budget di risorse destinato alle PEO sarà contenuto annualmente nel limite percentuale di cui al comma 3 e tale da consentire la progressione economica alla percentuale di personale- individuata a seguito della contrattazione decentrata di parte economica dell'anno- calcolata rispetto alla consistenza organica di ognuna delle predette distinzioni categoriali di cui al comma 4..

Il risultato del predetto calcolo viene arrotondato per difetto; fa eccezione la sola categoria per la quale il calcolo dia un risultato di valore inferiore a una unità di personale e in tal caso l'arrotondamento viene effettuato per eccesso a 1.

Le graduatorie, redatte per ciascuna delle seguenti distinzioni categoriali, hanno valenza annuale, per cui ogni anno sarà redatta una nuova graduatoria:

- Infra-categoria D3 ad esaurimento
- Categoria D
- Categoria C
- Infra-categoria B3
- Categoria B
- Categoria A

6. La somma dei resti derivanti dalle operazioni di cui sopra sarà ripartita- previo arrotondamento del totale all'unità, nella stessa tornata di selezione PEO e indipendentemente dalle quote percentuali assegnate per le singole categorie- scorrendo ulteriormente e mano a mano le graduatorie a partire da quella per la quale le progressioni siano state attribuite al minor numero di dipendenti e attribuendo la PEO al primo utilmente collocato in ciascuna di esse che non abbia mai effettuato una progressione economica orizzontale nella categoria di appartenenza.
7. In caso di ulteriori resti derivanti dalla seconda fase di ripartizione di cui al comma 6, le risorse saranno destinate agli istituti della performance organizzativa o individuale dell'anno di riferimento; l'anno successivo l'Amministrazione si impegna a metterle a disposizione per l'istituto delle progressioni orizzontali, fermo restando comunque il rispetto del limite del 55% di cui al precedente comma 3.
8. Lo scorrimento della graduatoria per cessazione è possibile nei limiti dell'arco annuale, nel rispetto della quota limitata di possibili beneficiari, che non potrà comunque superare la percentuale stabilita annualmente.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

9. Il personale interessato alle progressioni economiche orizzontali è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo economico nell'ambito del quale si decide di finanziare l'istituto. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 36 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
10. In sede di prima applicazione il personale interessato e i requisiti di cui al comma 9. si riferiscono al primo del mese in cui viene siglata l'ipotesi del CCDI economico che finanzia l'istituto in base al presente CCDI normativo.
11. Nell'allegato A) sono indicati i criteri di partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori e assorbe le relative precedenti indennità. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera di effettiva esposizione a rischio
Esecuzione di interventi di segnaletica e/o manutenzione stradale, con o senza la conduzione di macchine operatrici semplici o complesse	Euro
Coordinamento e supporto negli interventi di segnaletica e/o di manutenzione stradale, che si realizzino con o senza la conduzione di macchine operatrici semplici e complesse	Euro
Attività di conduzione di autoveicoli	Euro
Esecuzione di interventi mediante l'utilizzo di strumentazioni da cui possano derivare pericoli o di interventi che comportano esposizione a sostanze pericolose	Euro

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

4. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività comportanti disagio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera di effettiva esposizione a disagio
Attività di sportello al pubblico	Euro
Attività per assicurare l'apertura e la chiusura degli	Euro

accessi dell'edificio del Palazzo Prov.le	
Stress dovuto a condizioni di scarsa programmabilità dell'orario di lavoro e conseguente contingente eccessiva flessibilità dell'orario stesso in concomitanza con situazioni di dichiarazione dello stato di emergenza e/o calamità naturale (documentata da provvedimenti dell'Autorità competente e per la durata massima negli stessi indicata)	Euro

La misura dell'indennità giornaliera riferita al maneggio valori, ivi compresi i buoni-pasto, è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. L'importo dell'indennità giornaliera è definito in relazione alle fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili.

5. L'importo giornaliero per i singoli istituti di cui al presente articolo nonché la disciplina dell'eventuale cumulo di attività vengono definiti annualmente in sede di CCDI di parte economica. In ogni caso non si può superare il valore massimo stabilito dal CCNL.

6. Il dirigente del Settore di appartenenza del dipendente individua a inizio anno, con disposizione dirigenziale, il personale adibito alle attività di cui al presente articolo, attestando e comunicando tempestivamente all'Ufficio Gestione Presenze le eventuali modifiche successivamente intervenute rispetto alla disposizione iniziale; il relativo compenso va erogato nel corso dell'anno sulla base delle effettive presenze in servizio risultanti dal sistema informatico di rilevazione delle presenze.

7. In via transitoria per il 2018, le Parti convengono di confermare l'impianto attualmente in essere, delineato dal precedente CCDI nonché quello confermato dall'Accordo transitorio del 12.9.2018.

8. Viene, comunque, istituito un tavolo per l'individuazione di criteri di parametrizzazione delle nuove indennità che andranno a regime nel 2019.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per l'esercizio di compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità di procedimento complesso, di coordinamento di altre unità lavorative o gruppi trasversali, risultante da atto formale.

2. Il dirigente del Settore di appartenenza del dipendente conferisce a inizio anno, con disposizione dirigenziale, l'incarico delle specifiche responsabilità di cui al presente articolo, attestando e comunicando tempestivamente al Servizio Politiche del Personale le eventuali modifiche successivamente intervenute rispetto alla disposizione iniziale. Il relativo compenso, che spetta limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico, va erogato in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale.

3. In via transitoria per il 2018, le Parti convengono di confermare l'impianto attualmente in essere, delineato dal precedente CCDI.

4. Si conviene altresì di istituire uno specifico tavolo tecnico per l'individuazione di criteri di parametrizzazione delle nuove indennità che andranno a regime dal 2019.

Art. 10

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 10 volte al mese. L'aumento dei

4. Ferma restando la applicazione nell'Ente della disciplina d cui all'art. 24 CCNL 21.5.2018, viene fatta salva l'eventuale istituzione di un tavolo per la riparametrazione e per la determinazione in aumento dell'indennità per le annualità successive al 2019.

CF 492 8 elle W Q Q 3 E dell

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato, con specifico accordo in sede di contrattazione annuale, fino a un massimo del 30 %, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, a condizione, comunque, che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio*.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 100 ore.

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali Polizia provinciale, *servizi in turno*, ecc.).
2. Si conferma la attuale disciplina generale della flessibilità vigente presso la Provincia. Ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari, la flessibilità può essere adattata, comunque compatibilmente con l'andamento dei servizi della struttura di assegnazione e compatibilmente con le fasce orarie centrali di cui al successivo comma 3.
3. La flessibilità deve essere tale da assicurare comunque la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 21

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie a carico del dipendente e per le quali viene certificata come controindicata la prestazione lavorativa in turno notturno;
- per il lavoratore, alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 22

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia provinciale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo, è articolata in relazione allo svolgimento:
 - a) del servizio in determinate zone sensibili del territorio, quali, in particolare per gli Istruttori di Polizia Provinciale Ambiente, i sopralluoghi in discariche, cantieri,
 - b) del servizio con particolari mezzi, quali, per gli Istruttori di Polizia Provinciale-Ambiente, l'utilizzo di armi specifiche nell'ambito di attività particolari (es. carabina che viene utilizzata nel piano di controllo per gli ungulati);
 - c) di particolari attività quali: le cerimonie di rappresentanza in cui sia richiesta la presenza della Polizia Prov.le; rilevamento elettronico velocità nell'ambito del codice della strada;
4. L'importo giornaliero per le attività di cui al presente articolo viene definito annualmente in sede di CCDI di parte economica. In ogni caso non si può superare il valore massimo stabilito dal CCNL.

Art. 23

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia Provinciale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - del grado rivestito e delle connesse responsabilità, quali: la funzione di Capo pattuglia alla quale fanno capo le responsabilità di verbalizzazione, i contatti con l'autorità giudiziaria e le altre in relazioni ai compiti svolti,...; i compiti di coordinamento delle

incombenze amministrative generali del servizio e dell'istruttoria degli atti amministrativi;....

- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

Art. 24

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
3. Con successivo accordo, ad integrazione del presente contratto, saranno individuati i progetti da finanziare con le risorse di cui al presente articolo.
4. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del Contratto.

Art. 25

Welfare integrativo (artt. 72- 73 CCNL 2018)

1. Le parti si riservano di valutare nelle prossime annualità la fattibilità di forme di welfare integrativo sulla base delle risorse disponibili.

[Handwritten signatures and initials]

CCNL 21.5.2018 - Art. 7- comma 4, lett. c)-

Criteri per la definizione delle procedure per la Progressione economica all'interno della categoria

ART. 1

Criteri

1. La progressione economica orizzontale ha carattere selettivo e di merito, per cui la stessa non può essere legata a qualsivoglia forma di automatismo.
2. In base al richiamato art. 16 del CCNL 21.5.2018, le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. In sede di prima applicazione il triennio precedente l'avvio delle procedure selettive è: 2015- 2016- 2017.
3. L'ammissione alla procedura avviene d'ufficio sulla base delle regole stabilite.

ART. 2

Procedura e requisiti di ammissione

1. Le progressioni economiche orizzontali avvengono, nel rispetto del limite percentuale fissato nell'ambito dei criteri di ripartizione delle risorse definiti nella contrattazione decentrata economica dell'anno di riferimento.
2. Le progressioni economiche possono essere attribuite a una quota limitata di dipendenti appartenenti a ciascuna categoria A, B, B3, C, D e D3 ad esaurimento, secondo quanto stabilito dall'art. 7 del presente CCDI.
3. I dipendenti che ottengono le progressioni vengono individuati sulla base di una graduatoria unica di Ente per ciascuna categoria/infracategoria di riferimento, formulata a seguito di rispettiva procedura selettiva interna.
4. Alla menzionata procedura selettiva della singola categoria possono partecipare solo i dipendenti in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI economico in cui si decide di finanziare l'istituto; in sede di prima applicazione, con riferimento alla prima selezione successiva alla sottoscrizione del presente contratto, possono partecipare solo i dipendenti in servizio al primo del mese in cui viene siglata l'ipotesi del CCDI economico che finanzia l'istituto in base al presente CCDI normativo. I dipendenti partecipanti, alla stessa data, devono essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - essere dipendente di ruolo in servizio;
 - abbiano almeno 36 mesi di servizio nella posizione economica già in godimento;
 - abbiano riportato, in ognuna delle valutazioni del triennio precedente, una valutazione non inferiore al 70% del punteggio massimo attribuibile;
5. Non sono ammessi a partecipare alla procedura selettiva coloro che nell'arco del triennio precedente non abbiano assicurato una presenza media in servizio per almeno il 70% dell'orario d'obbligo. Tra le assenze non vengono considerate quelle fruite per: ferie, festività sopprese, riposo compensativo, donazione sangue, donazione organi, assenze legge n. 104/92 e n. 53/2000, malattia per gravi patologie che richiedono terapie salvavita, ricoveri ospedalieri o day-hospital, malattie post-ricovero, infortunio sul lavoro, permessi sindacali retribuiti.
6. Non sono ammessi, inoltre, a partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione della P.E.O. i dipendenti che abbiano riportato, nell'anno della selezione o nel biennio precedente, una sanzione disciplinare di grado superiore a quella della "sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 gg.".
7. La valutazione della posizione dei dipendenti ammessi viene effettuata dal Servizio Politiche del Personale, sulla base dei criteri di selezione di cui al successivo art. 3, stilando la graduatoria finale secondo l'ordine di punteggio da ciascuno conseguito;

elli Cha elli

hpa

gh

sp

8. In caso di parità di punteggio conseguito, si attribuisce precedenza nella graduatoria di cui al comma 3 al dipendente in possesso di maggiore anzianità di servizio complessivo (data di decorrenza assunzione), ivi compresa quella maturata presso altro Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
9. In caso di ulteriore parità avrà diritto a precedenza in graduatoria il dipendente in possesso di maggiore anzianità anagrafica.
10. Il Dirigente del Servizio Politiche del Personale approva con propria determinazione la graduatoria finale.
11. L'attribuzione della nuova posizione economica ha effetto dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI economico annuale in cui si decide di finanziare l'istituto; mentre in sede di prima applicazione la decorrenza è fissata al primo del mese in cui viene siglata l'ipotesi del CCDI economico che finanzia l'istituto in base al presente CCDI normativo.
12. Le graduatorie vengono pubblicate sulla INTRANET per 15 giorni.
13. Gli atti delle selezioni sono depositati presso il Servizio Politiche del Personale, ove i singoli dipendenti interessati possono accedervi.

ART.3

Criteri di selezione

1. Nei limiti di cui ai commi 1 e 2 del precedente art. 2, le selezioni per l'attribuzione della progressione economica orizzontale avvengono, sulla base dei seguenti tre criteri, valutati come di seguito:
 - MERITO DA RISULTANZE PERFORMANCE:
 - MEDIA valutazioni della performance nell'ultimo triennio max punti 65
 - BONUS derivante da numero progressioni nella categoria di appartenenza max punti 10
 - ESPERIENZA MATURATA: max punti 22
 - PROCESSI FORMATIVI CERTIFICATI: max punti 3
2. I punteggi conseguibili per ognuno dei tre criteri di cui al comma 1, sono esplicitati rispettivamente nei successi tre articoli.

ART.4

Criterio di selezione- PERFORMANCE

1. Il merito viene valutato in base alla media del punteggio ottenuto in sede di valutazione della performance nell'ultimo triennio precedente. Qualora al dipendente manchi la valutazione relativa ad uno o più degli ultimi 3 anni, verrà considerata la valutazione dell'ultimo triennio utile, anche se le annualità non sono tra loro consecutive.
2. Per ovviare alle differenze valutative presenti tra i Settori e le categorie, si applicherà la seguente formula:

valore intero della media sui tre anni del dipendente, rapportato al massimo dell'anno di riferimento (per settore e categoria di appartenenza) moltiplicato per il numero dei punti, ossia:

$$\underline{S\text{-}anno} = \frac{1,2,3 \text{ Voto max anno}}{3} \times \text{punti}$$

Il Voto max anno è il voto massimo riferito al settore/categoria in cui era inserito il dipendente per l'anno in oggetto.

La formula sopra riportata sarà applicata al personale dei singoli settori (Polizia provinciale e Posizioni Organizzative, rispettivamente, come singolo Settore) e per categoria singola: A, B, B3, C, D e D3 ad esaurimento.

-BONUS: In attuazione del principio di cui all'art. 5 del CCNL 31.3.1999, relativamente alla necessaria maggiore selettività dei criteri per il raggiungimento delle categorie economiche superiori, viene riconosciuto un Bonus che andrà a scalare come di seguito:

- 10 punti: se il dipendente non ha fatto alcuna progressione nella categoria attuale di appartenenza;
- 8 punti: se il dipendente ha fatto n. 1 progressione nella categoria attuale di appartenenza;
- 6 punti: se il dipendente ha fatto n. 2 progressioni nella categoria attuale di appartenenza;
- 4 punti: se il dipendente ha fatto n. 3 progressioni nella categoria attuale di appartenenza;
- 2 punto: se il dipendente ha fatto n. 4 progressioni nella categoria attuale di appartenenza;

unti: se il dipendente ha fatto n. 5 o più progressioni nella categoria attuale di appartenenza; condizione per poter beneficiare del bonus è che il dipendente abbia la valutazione minima di cui al precedente art. 2 comma 4.

Si precisa che, poiché, prima dell'entrata in vigore del nuovo CCNL 21.5.2018, in categoria D l'accesso dall'esterno poteva avvenire sia in D1 (ex 7° livello), sia in D3 (ex 8° livello), il bonus progressioni andrà applicato considerando il tipo di accesso del singolo dipendente alla categoria (ossia contando le progressioni effettuate a partire da D1, per gli ex 7° livello; e da D3, per gli ex 8° livello). Analogamente si opera per la categoria B.

ART.5

Criterio di selezione- ESPERIENZA MATURATA

1. La valorizzazione dell'esperienza, acquisita negli anni di servizio prestato nell'ultima posizione economica attualmente posseduta e nel medesimo profilo professionale rivestito, sarà effettuata per ciascun dipendente secondo la seguente formula:

Valore punto= 22/l'esperienza più elevata acquisita. Tale valore andrà moltiplicato per l'esperienza di ciascun dipendente.

2. Dal punto di vista metodologico, vengono considerati:
 - gli anni di esperienza di servizio prestati nel medesimo profilo professionale e nella medesima posizione economica, al giorno precedente la data di cui al precedente art. 2- comma 11; in tale ambito sono considerati anche quelli prestati, precedentemente e senza soluzione di continuità, in profilo diverso ma nella stessa categoria, laddove ci sia stato il riconoscimento dello svolgimento delle mansioni del profilo attualmente rivestito a seguito di ricognizione generale interna;
 - i servizi prestati presso altri Enti nell'attuale posizione economica e profilo professionale se prestati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e se l'assunzione presso la Provincia è stata effettuata tramite l'istituto della mobilità tra Enti;
 - il servizio dei lavoratori part-time verrà considerato per intero;
 - ogni mese di servizio, come dodicesimo dell'anno intero; le frazioni di mese superiori a 15 gg vengono considerate come mese intero ai fini del punteggio di cui al presente articolo;

ART.6

Criterio di selezione- PROCESSI FORMATIVI CERTIFICATI

1. In mancanza di un piano formativo approvato dall'Ente, la valutazione del bagaglio formativo del dipendente viene effettuata se risultante da certificazioni rilasciate da Università pubbliche o Istituti legalmente riconosciuti. Verranno pertanto considerati ai fini della progressione i percorsi formativi particolarmente rilevanti in termini di impegno, attinenti al profilo posseduto (ad es. titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso, master, corsi di specializzazione, seconda laurea, dottorati di ricerca) e coerenti con la professionalità richiesta al profilo professionale.

- | | |
|--|-----------|
| - Seconda laurea o Dottorato di ricerca | punti 3 |
| - Master di secondo livello | punti 2 |
| - Corso di specializzazione/perfezionamento o Master di primo livello | punti 1 |
| - Titolo di studio superiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno (es. laurea per la categoria C):
laurea triennale | punti 0,5 |
| diploma di laurea, laurea specialistica, laurea magistrale | punti 1 |
- Qualora il dipendente possedesse più di un titolo, il punteggio massimo attribuibile sarebbe comunque 3.

ART.7

RICORSI

Entro 15 giorni dalla data di pubblicazione della graduatoria sulla INTRANET, i dipendenti potranno ricorrere contro l'attribuzione del punteggio ottenuto inviando una memoria scritta al Dirigente del Settore che comprende il Servizio Politiche del Personale.

La Conferenza dei Dirigenti decide in via definitiva entro 10 giorni successivi.

ART.8

NORMA FINALE

Il presente accordo può essere oggetto di modificazione e revisione qualora se ne ravvisi la necessità, previa contrattazione con la R.S.U. e le OO.SS. Territoriali, secondo quanto previsto dal CCNL.