



**Provincia  
di Pesaro e Urbino**

I - 61121 Pesaro, viale Gramsci 4  
tel.: 0721.359.1 - fax: 0721.359.441  
www.provincia.pu.it

*Il giorno diciassette del mese di dicembre dell'anno 2018, alle ore 9,00, presso la sede della Provincia di Pesaro e Urbino, si è riunita la delegazione trattante,*

**A) DI PARTE PUBBLICA** (ai sensi dell'art. 10, comma1, del CCNL dell'1.4.1999 e in esecuzione del DPG n. 62/2015), composta come segue:

Domenicucci Marco (*direttore generale*), con funzioni anche di presidente  
Benini Rita (*segretario generale*)

**B) DI PARTE SINDACALE** (ai sensi dell'art. 10, comma2, del CCNL dell'1.4.1999), composta come segue:

• **i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.):**

Angeletti Mauro  
Bracci Roberta  
Borgogni Stefano  
Caramel Simone  
Cordella Roberto  
Feduzi Nancy  
Lombardi Luciano  
Scardino Grazia Rosaria  
Smerilli Bibiana  
Vichi Alfeo

• **i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:**

C.G.I.L. FP  
C.I.S.L. FPS  
U.I.L. FPL  
C.S.A.

per la sottoscrizione

*del CCDI del personale dei livelli  
Parte normativa 2018/2020 - Parte economica 2018*





**Provincia  
di Pesaro e Urbino**

I - 61121 Pesaro, viale Gramsci 4  
tel.: 0721.359.1 - fax: 0721.359.441  
www.provincia.pu.it

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
DEI DIPENDENTI PROVINCIALI DEI LIVELLI**

*Parte normativa: 2018/2020*

*Parte economica: 2018*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*BS*

*R13*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



# INDICE

<b>TITOLO I</b>	<b>DISPOSIZIONI GENERALI</b>	Pag. 7
ART. 1	AMBITO DI APPLICAZIONE	Pag. 7
ART. 2	OGGETTO DELLA DISCIPLINA E FINALITA'	Pag. 7
ART. 3	DECORRENZA E DURATA	Pag. 7
ART. 4	INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE	Pag. 8
ART. 5	VERIFICA IN ORDINE AGLI EFFETTI DERIVANTI DALLA DISCIPLINA DEI NUOVI ISTITUTI CONTRATTUALI FINANZIATI CON LE RISORSE DECENTRATE - NORMA DI SALVAGUARDIA	Pag. 8
<b>CAPO I</b>	<b>RELAZIONI SINDACALI</b>	Pag. 9
ART. 6	FINALITA'	Pag. 9
ART. 7	INFORMAZIONE	Pag. 9
ART. 8	CONFRONTO	Pag. 9
ART. 9	ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE	Pag. 10
ART. 10	CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA	Pag. 10
<b>CAPO II</b>	<b>POLITICHE PER IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' E DELLA PROFESSIONALITA' DEL LAVORO E PER LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI</b>	Pag. 11
ART. 11	FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PER LA CRESCITA PROFESSIONALE	Pag. 11
ART. 12	POLITICHE DI GENERE, ANTIDISCRIMINATORIE E VALORIZZATIVE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA	Pag. 11
ART. 13	CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE - FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' ORARIA	Pag. 12
ART. 14	CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE - INCREMENTO DEL CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE	Pag. 13
ART. 15	TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO	Pag. 13
ART. 16	QUALITA' DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI	Pag. 14
<b>CAPO III</b>	<b>SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI</b>	Pag. 15
ART. 17	INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI	Pag. 15
ART. 18	CONTINGENTI DI PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI ESSENZIALI ESONERATI DALLO SCIOPERO	Pag. 15
<b>TITOLO II</b>	<b>DETERMINAZIONE DELLE RISORSE COSTITUENTI IL FONDO ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE E CRITERI DI UTILIZZO</b>	Pag. 17
ART. 19	RISORSE ECONOMICHE DA DESTINARE ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA'	Pag. 17
ART. 20	CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI	Pag. 18
<b>CAPO I</b>	<b>CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE</b>	Pag. 19
ART. 21	MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE	Pag. 19
ART. 22	DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE CORRELATO ALLA PERFORMANCE	Pag. 19
ART. 23	CORRELAZIONE TRA COMPENSI AGGIUNTIVI PREVISTI DA LEGGI E PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	Pag. 19
ART. 24	CORRELAZIONE TRA PRODUTTIVITA'/RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PRESENZA IN SERVIZIO	Pag. 20
ART. 25	DISCIPLINA TRANSITORIA	Pag. 20
<b>CAPO II</b>	<b>CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI</b>	Pag. 22

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'BS' above it, and several other initials and marks.

ART. 26	OGGETTO E FINALITA'	Pag. 22
ART. 27	PROCEDURA PER L'ATTIVAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI	Pag. 22
ART. 28	REQUISITI PER L'ACCESSO ALLE SELEZIONI - DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALLE PROCEDURE SELETTIVE	Pag. 23
ART. 29	TITOLI VALUTABILI	Pag. 23
ART. 30	VALUTAZIONE DELLA "PERFORMANCE" INDIVIDUALE	Pag. 23
ART. 31	ESPERIENZA PROFESSIONALE E FORMAZIONE	Pag. 24
ART. 32	GRADUATORIA FINALE DI MERITO	Pag. 26
ART. 33	NORMA DI RINVIO	Pag. 26
<b>CAPO III</b>	<b>CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI AL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>	Pag. 26
ART. 34	DISPOSIZIONI GENERALI	Pag. 27
ART. 35	INDENNITA' DI "CONDIZIONI DI LAVORO"	Pag. 27
ART. 36	INDENNITA' PER "SPECIFICHE RESPONSABILITA'", DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUIES, 1° COMMA, DEL CCNL DEL 21.5.2018	Pag. 29
ART. 37	INDENNITA' PER "SPECIFICHE RESPONSABILITA'", DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUIES, 2° COMMA, DEL CCNL DEL 21.5.2018	Pag. 30
ART. 38	INDENNITA' DI "COMPARTO", DI "DIREZIONE EX VIII <sup>a</sup> QUALIFICA FUNZIONALE" E DI "VIGILANZA"	Pag. 31
ART. 39	INDENNITA' DI "TURNO", DI "REPERIBILITA'", DI "ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO-NOTTURNO"	Pag. 31
ART. 40	INDENNITA' DI "SERVIZIO ESTERNO" DI CUI ALL'ART. 56-QUINQUIES DEL CCNL DEL 21.5.2018 <u>PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE</u>	Pag. 31
ART. 41	INDENNITA' DI "FUNZIONE", DI CUI ALL'ART. 56-SEXIES DEL CCNL DEL 21.5.2018 <u>PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE</u>	Pag. 32
ART. 42	ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI PER LEGGE	Pag. 33
ART. 43	WELFARE INTEGRATIVO	Pag. 34
<b>CAPO IV</b>	<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO</b>	Pag. 35
ART. 44	MODALITA' DI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	Pag. 35
ART. 45	CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	Pag. 35
ART. 46	FINANZIAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO	Pag. 35
ART. 47	LIQUIDAZIONE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - DISPOSIZIONE TRANSITORIA	Pag. 36
<b>TITOLO III</b>	<b>QUANTIFICAZIONE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE NELL'ANNO 2018</b>	Pag. 37
ART. 48	QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI E DI QUELLE NECESSARIE AL FINANZIAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	Pag. 37
ART. 49	UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI E DI QUELLE DESTINATE ALLE P.O./A.P.	Pag. 37
ART. 50	VINCOLO DI DESTINAZIONE, NELL'ANNO 2019, DI RISORSE FINANZIARIE ALLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI E ALLA SPECIFICHE RESPONSABILITA'	Pag. 39
<b>TITOLO IV</b>	<b>DETERMINAZIONE DEL FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO E CRITERI DI UTILIZZO</b>	Pag. 40
ART. 51	DETERMINAZIONE DEL FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO E CRITERI DI UTILIZZO	Pag. 40
ART. 52	QUANTIFICAZIONE E UTILIZZO, NELL'ANNO 2018, DELLE RISORSE PER FINANZIARE IL LAVORO STRAORDINARIO	Pag. 40
<b>TITOLO V</b>	<b>DISPOSIZIONI FINALI</b>	Pag. 41
ART. 53	CONFERMA DISCIPLINE CONTRATTUALI PREVIGENTI	Pag. 41
ART. 54	DISPOSIZIONI FINALI	Pag. 41

# TITOLO I

## DISPOSIZIONI GENERALI

### ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale non dirigenziale, a tempo indeterminato o determinato, con rapporto di lavoro a tempo pieno, ovvero a tempo parziale, assegnato alle funzioni "fondamentali" e di "amministrazione generale" della Provincia di Pesaro e Urbino, nonché a quello assegnato alle funzioni "non fondamentali", in materia di:
  - VIGILANZA sulle funzioni regionali "Caccia" e "Pesca nelle acque interne", riassegnato all'ente, ai sensi e per gli effetti di cui al combinato disposto dall'art. 1, comma 770, della L. n. 208/2016 e dall'art. 1 della L.R. n. 6/2016, fermo restando l'integrale rimborso - da parte della Regione Marche - oltre degli oneri relativi al trattamento fondamentale, anche di quelli relativi al trattamento accessorio - ivi comprendendo il costo delle eventuali nuove progressioni orizzontali e di quello derivante dall'applicazione delle nuove indennità contrattuali;
  - MERCATO DEL LAVORO, fino al 30.4.2018, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 798, della L. n. 205/2017, fermo restando l'integrale rimborso degli oneri relativi al trattamento fondamentale ed accessorio, già in godimento, da parte della Regione Marche.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 7, ultimo periodo, del CCNL del 21.5.2018, il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

### ART. 2 OGGETTO DELLA DISCIPLINA E FINALITA'

1. Il presente CCDI 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 e dei vincoli ivi stabiliti.
2. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è finalizzata al contemperamento delle esigenze organizzative, della tutela dei dipendenti e della salvaguardia degli interessi dei cittadini e si svolge nell'ambito e nei limiti del vigente contratto collettivo nazionale e nel pieno rispetto del D.Lgs. 165/2001 (art. 40).

### ART. 3 DECORRENZA E DURATA

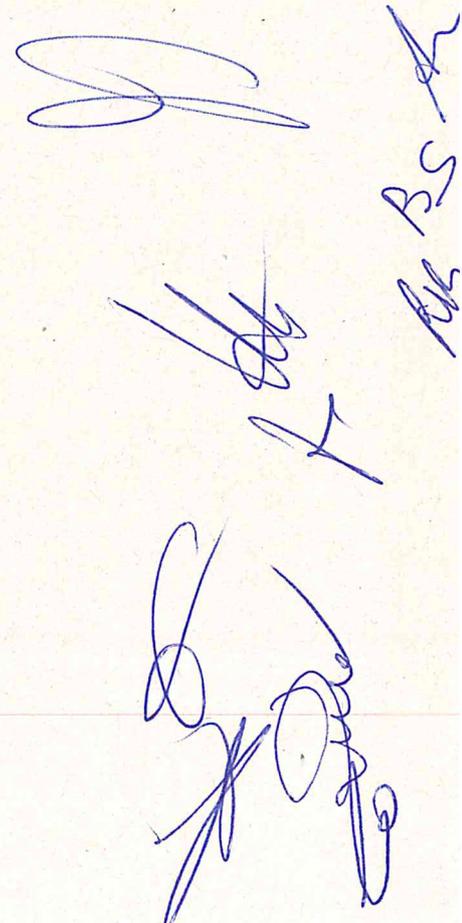
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale (2018/2020), per la parte normativa, fatta salva la stipulazione di un ulteriore CCDI, ovvero l'approvazione di un nuovo CCNL (che detti norme incompatibili con lo stesso).
2. Il contratto ha durata annuale (2018), per la parte economica.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto, qualora intervengano nuove disposizioni di legge e/o contrattuali che riguardino tutti o specifici istituti disciplinati dal presente contratto.

**ART. 4**  
**INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE**

1. Qualora insorgano dubbi o controversie sull'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, dalla data di vigenza dello stesso.
3. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo stesso.

**ART. 5**  
**VERIFICA IN ORDINE AGLI EFFETTI DERIVANTI DALLA DISCIPLINA DEI NUOVI ISTITUTI CONTRATTUALI FINANZIATI CON LE RISORSE DECENTRATE - *NORMA DI SALVAGUARDIA***

1. Le parti, sindacale e pubblica - dopo un anno dall'applicazione delle discipline normative aziendali relative ai nuovi istituti contrattuali, come introdotte dal presente CCDI - procederanno al monitoraggio degli effetti prodotti, anche economici, al fine di valutare la permanenza delle stesse, ovvero l'opportunità di apportare modifiche/integrazioni, nel successivo CCDI.



## CAPO I

### RELAZIONI SINDACALI

#### ART. 6 FINALITA'

1. Le parti convengono sull'importanza strategica del sistema delle relazioni sindacali, in quanto finalizzato a favorire - attraverso strumenti atti ad incidere sulla qualità della vita dei lavoratori - soluzioni condivise nell'interesse dell'ente, dei lavoratori e dei cittadini.
2. L'ente persegue - nella gestione delle relazioni sindacali - finalità atte ad assicurare il massimo coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente di area vasta.
3. L'amministrazione garantisce lo svolgimento delle attività sindacali ed assicura ai dirigenti sindacali i diritti e le prerogative previsti dalla legislazione vigente e dagli accordi nazionali e da quelli integrativi.

#### ART. 7 INFORMAZIONE

1. L'*Informazione* costituisce strumento atto ad offrire alla parte sindacale la possibilità valutare le misure che l'ente intende adottare sulle materie soggette a *Confronto* e a *Contrattazione integrativa*, nonché il loro potenziale impatto, nonché esprimere osservazioni e proposte.
2. L'*Informazione* consiste nella trasmissione preventiva ai soggetti sindacali, da parte dell'ente, di dati, elementi conoscitivi, proposte di provvedimenti in corso di adozione, al fine di consentire loro di prendere visione delle questioni trattate e di poterle esaminare.
3. L'*Informazione* deve essere data, in modo completo ed esaustivo, entro i termini sotto riportati:
  - > almeno 10 giorni prima, per le materie soggette a *CONFRONTO* (nel caso d'urgenza, i termini sono ridotti a 5);
  - > almeno 20 giorni prima, per le materie soggette a *CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA*.
4. Sulle materie soggette a relazioni aperte e collaborative con le OO.SS. di cui al precedente art. 6, comma 2, del presente CCDI, l'*Informazione* deve essere data con le stesse modalità previste per il *Confronto*.

#### ART. 8 CONFRONTO

1. Il *Confronto* consiste in un dialogo costruttivo tra l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali e permette ai sindacati di:
  - partecipare alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare;
  - esprimere apposite e approfondite valutazioni in merito.
2. Il *Confronto* si sviluppa, nelle materie di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL del 21.5.2018, attraverso le seguenti fasi:
  - *inizia* con l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure che l'ente intende adottare, con le modalità previste per l'informazione;

- *prosegue con l'incontro tra l'amministrazione e sindacati, qualora da questi ultimi richiesto (obbligatoriamente, entro i successivi 5 giorni dall'informazione). L'incontro può essere proposto anche dall'ente, qualora contestuale all'invio dell'informazione;*
- *termina con la redazione di una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse (non è previsto nessun vincolo rispetto alle posizioni espresse);*
- *ha una durata massima di 30 giorni, per cui gli incontri tra amministrazione e sindacati devono svolgersi in tale arco temporale.*

## ART. 9 ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. Le parti si riservano di valutare l'opportunità della sua costituzione in forma associata con altre pubbliche amministrazioni del territorio.

## ART. 10 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. La contrattazione collettiva integrativa rappresenta la relazione sindacale più forte e incisiva in quanto presuppone l'accordo fra le parti, pubblica e sindacale. Esclusivamente sulle materie tassativamente riportate all'art. 8, comma 5, del CCNL del 21.5.2018, qualora non si raggiunga un accordo e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'ente può provvedere - in via provvisoria - sulle materie oggetto di mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione del contratto.
2. Le materie sottoposte alla contrattazione integrativa sono quelle indicate dall'art. 7, comma 4, del CCNL del 21.5.2018.
3. I tempi e le procedure sono quelli espressamente indicati dall'art. 8 del medesimo CCNL.
4. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Eventuali successive modifiche degli stessi saranno tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.
5. Di ogni seduta viene redatto un verbale, che deve riportare una sintesi degli argomenti trattati.
6. Le riunioni di delegazione trattante si svolgono, di norma, nelle ore pomeridiane.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature and several smaller ones, located at the bottom right of the page.

## CAPO II

### **POLITICHE PER IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' E DELLA PROFESSIONALITA' DEL LAVORO E PER LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI**

#### ART. 11

##### **FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PER LA CRESCITA PROFESSIONALE**

1. La Provincia di Pesaro e Urbino promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa disciplinante la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'ente destina alla formazione ed all'aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente, comprensivo degli oneri riflessi. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché - eventualmente - quelli relativi a risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione, di cui all'art. 16 del D.L. 98/2011, convertito nella L. 111/2011.
3. Per le finalità di cui al precedente comma 1, l'ente approva un piano triennale degli interventi formativi del personale, articolato in piani annuali. Nel piano di formazione triennale e in quello annuale sono specificate le azioni formative ritenute necessarie e le relative modalità di attuazione.
4. Nella programmazione delle attività formative andrà adottato il criterio della massima accessibilità alle attività suddette. Tale criterio comporta l'assunzione - nei limiti della sostenibilità - di modalità organizzative tali da garantire a tutti i dipendenti:
  - *pari opportunità di accesso, indistintamente fra tutte le categorie d'inquadramento;*
  - *piena accessibilità anche per i dipendenti diversamente abili;*
  - *coerenza tra gli obiettivi, contenuti formativi e mansioni svolte;*
  - *adeguata rotazione nell'ambito di tutte le categorie e di tutti i profili professionali.*
5. La formazione si conclude - di norma - con l'accertamento finale attestante le competenze acquisite dal dipendente.
6. I dirigenti forniscono - di norma all'inizio dell'anno - alla Direzione Generale gli elementi necessari all'individuazione del fabbisogno formativo e di aggiornamento del personale assegnato alle strutture rispettivamente dirette.
7. I piani, di cui al precedente comma 3, sono soggetti a preventiva informativa alle OO.SS, che possono presentare - nei successivi 10 giorni - all'ente eventuali osservazioni, ovvero formulare proposte.

#### ART. 12

##### **POLITICHE DI GENERE, ANTIDISCRIMINATORIE E DI VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA**

1. Le parti ritengono prioritario, nell'interesse dei dipendenti provinciali, nonché per il miglioramento dei servizi da rendere ai cittadini, perseguire i seguenti obiettivi:

- assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e lavoratrici, e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
  - favorire l'ottimizzazione della produttività, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
  - razionalizzare e rendere efficace ed efficiente l'organizzazione della Provincia di Pesaro e Urbino, anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.
2. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG).
3. Il CUG informerà tempestivamente le organizzazioni sindacali, la RSU e i lavoratori della propria attività e, in particolare, delle proposte avanzate nello svolgimento dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

### ART. 13

#### CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE - FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' ORARIA

1. La Provincia di Pesaro e Urbino individua le seguenti fasce di flessibilità oraria, in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei propri dipendenti:

- PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO/A TEMPO PARZIALE CON ARTICOLAZIONE VERTICALE:

GIORNI	MATTINO		POMERIGGIO	
	entrata	uscita	entrata	uscita
Lunedì/Mercoledì/Venerdì	7,30/9,00	13,00/14,30		
Martedì/Giovedì	7,30/9,00	13,00/14,30	14,30/15,00	17,00/18,30

- PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO PARZIALE CON ARTICOLAZIONE ORIZZONTALE O MISTA, IL CUI ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO SIA INFERIORE A 5 ORE: 30 minuti, sia in entrata che in uscita;
- PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO PARZIALE CON ARTICOLAZIONE ORIZZONTALE O MISTA, IL CUI ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO SIA SUPERIORE A 5 ORE: 60 minuti, sia in entrata che in uscita;
- PER IL PERSONALE IN TURNO: 15 minuti, sia in entrata che in uscita;
- PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA MANUTENZIONE STRADALE: 20 minuti, sia in entrata che in uscita;
- PER IL PERSONALE ADDETTO AL PRONTO INTERVENTO: 60 minuti, sia in entrata che in uscita.

2. L'ente può prevedere - compatibilmente con le esigenze organizzative - forme di flessibilità ulteriori e aggiuntive, rispetto a quelle individuate nel precedente comma 1, per i dipendenti che si trovino nelle situazioni che seguono:

- con figli minori di età inferiore a 12 anni;
- che assistano parenti entro il 2° grado od affini di 1° grado dichiarati disabili ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 3, comma 1, e 4 della legge 104/1992 (disabili non in stato di gravità);
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero, di cui all'art. 44 CCNL 21/05/2018;

- siano impegnati in attività di volontariato;
- che utilizzino in modo regolare il mezzo pubblico, purché la distanza fra la dimora abituale e la sede di servizio sia superiore a Km 35.

#### ART. 14

### CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE - INCREMENTO DEL CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

1. Il numero dei rapporti di lavoro 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 cui sopra può essere elevato fino al 35%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite alla struttura d'appartenenza del dipendente interessato:
  - essere portatore di handicap, anche non in situazione di gravità, ovvero in particolare condizione di disagio personale o familiare;
  - necessità di assistenza del coniuge o di parenti entro il 2° grado portatori di handicap, anche non in situazione di gravità;
  - necessità di assistenza di parenti entro il 2° grado, che abbiano compiuto i 75 anni d'età, con invalidità civile superiore all'80%;
  - con figli minori, fino al completamento della scuola dell'obbligo.
3. In ogni caso il contingente non opera nelle seguenti fattispecie:
  - dipendente affetto da patologie oncologiche, ovvero da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, accertata dalla competente commissione medica;
  - dipendente con figli frequentanti la scuola elementare con DSA (disturbo specifico dell'apprendimento) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa;
  - dipendente con diritto al congedo parentale, purché la riduzione del rapporto di lavoro non sia inferiore al 50% di quello a tempo pieno.

#### ART. 15

### TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO

1. La Provincia di Pesaro e Urbino tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. 81/2008.
2. Ciascun lavoratore, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative, è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine di innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale provinciale, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi provinciali.
4. La tutela della salute dei lavoratori - che comprende non solo il benessere fisico, ma anche quello psichico e sociale - si attua attraverso le misure generali espressamente previste dall'art. 15 del D.Lgs. 81/2008, come successivamente integrato e modificato.
5. Le parti, pubblica e sindacale, si incontrano almeno una volta l'anno con i responsabili dei lavoratori per la sicurezza (RLS) per concordare le linee di indirizzo ed i criteri generali per

l'applicazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro. In tale sede verranno concordate anche tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione.

6. Negli incontri, di cui al precedente comma 6, l'ente è tenuto a dare informazione anche di tutte le iniziative formative programmate.
7. Le parti, in ogni caso, si incontrano con i soggetti RLS - anche al di fuori di quanto previsto dal precedente comma 5 - sussistendone le condizioni e la necessità di dover risolvere problemi specifici.

#### ART. 16

#### QUALITA' DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che, nei casi in cui si debba provvedere a:
  - passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001;
  - eccedenze di personale e mobilità collettiva, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001;
  - trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative, o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi;
  - innovazioni organizzative e tecnologiche nell'ambito dell'organizzazione dei servizi;

l'ente, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando - in tempi brevi - la delegazione sindacale sulle relative implicazioni, in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.

2. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontrano per le opportune valutazioni e decidere - in modo condiviso - le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.



**CAPO III**  
**SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

**ART. 17**  
**INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

1. Per la Provincia di Pesaro e Urbino sono da considerarsi "Servizi pubblici essenziali" quelli sotto riportati:

- a) servizio attinente alla rete stradale, ivi compreso lo sgombero neve;
- b) servizio di polizia locale provinciale, limitatamente all'attività di collaborazione interforze in occasione di disastri, emergenze e calamità (servizio finalizzato alla verifica sull'osservanza di leggi, regolamenti ed ordinanze emanati dallo Stato e/o dagli enti locali);
- c) servizio del personale, limitatamente:
  - all'erogazione degli emolumenti retributivi, nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
  - all'erogazione di assegni con funzione di sostentamento;
  - alla compilazione e al controllo delle denunce telematiche per il versamento dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza previsto per legge;
- d) servizi ausiliari;
- e) servizio connesso alla sicurezza degli edifici scolastici (limitatamente al periodo di apertura delle scuole);
- f) servizio ecologia/ambiente, limitatamente alle attività finalizzate a garantire la sicurezza pubblica.

**ART. 18**  
**CONTINGENTI DI PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI ESSENZIALI ESONERATI DALLO SCIOPERO**

1. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero, ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000, al fine di garantire le prestazioni indispensabili come individuate nel precedente art. 17:

SERVIZI	CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE D'INQUADRAMENTO	NUMERO ADDETTI
<b>Rete stradale</b>	D - P.O e/o capo ufficio area tecnica C - istruttore area tecnica B - collaboratore area tecnica	1 2 3
<b>Polizia provinciale</b>	D - P.O e/o capo ufficio area vigilanza C - istruttore area vigilanza	1 2
<b>Personale</b>	C - istruttore area economico-finanziaria	1
<b>Ausiliari (centralino e apertura sede provinciale)</b>	A - operatore ovvero, in alternativa: B - collaboratore	1
<b>Sicurezza degli edifici scolastici</b>	D - funzionario area tecnica/P.O. di riferimento ovvero, in alternativa: C - istruttore area tecnica	1
<b>Ecologia e Ambiente</b>	D - funzionario/P.O. di riferimento	1

2. Il dirigente di ciascuna struttura interessata individuerà - in occasione di ciascuno sciopero - a rotazione fra gli addetti, ove possibile, i nominativi dei dipendenti in servizio tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle

predette prestazioni. I nominativi sono comunicati ai dipendenti interessati e alla RSU, entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Gli stessi lavoratori hanno diritto di esprimere, entro ventiquattro ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, qualora sia possibile.

3. Durante lo sciopero i funzionari/dirigenti dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario a dipendenti chiamati all'espletamento dei servizi minimi essenziali, nonché agli altri dipendenti che non hanno aderito.
4. Anche durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita - da parte del dirigente competente - la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi essenziali nelle strutture, come individuate nel precedente comma 1, nel caso di sciopero.
5. I dirigenti competenti provvederanno a rendere noto alla cittadinanza l'elenco del personale tenuto alle prestazioni indispensabili ed esonerato dallo sciopero, ovvero dal partecipare all'assemblea.
6. Per quanto non espressamente previsto si rinvia alla disciplina di cui all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, sottoscritto il 19.9.2002, come successivamente modificato.



## TITOLO II

# DETERMINAZIONE DELLE RISORSE COSTITUENTI IL FONDO ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE E CRITERI DI UTILIZZO

### ART. 19

#### RISORSE ECONOMICHE DA DESTINARE ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

1. Il Fondo delle risorse decentrate (*parte stabile e variabile*), da destinare alla contrattazione decentrata integrativa del personale dei livelli (*escluse le posizioni organizzative/alte professionalità già istituite*), viene determinato annualmente ed unilateralmente dall'amministrazione, con determinazione del direttore generale, nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti. Le risorse variabili, di cui ai successivi commi 3 e 4, presuppongono la preventiva approvazione da parte dell'organo di governo dell'ente.
2. Le risorse stabili sono quelle previste dall'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018, mentre le risorse variabili sono quelle previste dal successivo comma 3 dello stesso articolo.
3. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la capacità di spesa, le parti verificano - ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL del 21.5.2018 - la possibilità di integrazione delle risorse variabili sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2%, su base annua, del monte salari dell'anno 1997 (*esclusi i dirigenti*).
4. Qualora sussista nel bilancio la capacità di spesa, l'ente può, inoltre, destinare - ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL del 21.5.2018 - ulteriori risorse alla componente variabile del fondo del salario accessorio, per il conseguimento degli obiettivi dell'ente - anche di mantenimento - definiti nel Piano della *Performance*, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.
5. Gli incrementi delle risorse variabili, di cui ai precedenti commi 3 e 4, possono essere disposti esclusivamente in presenza dei presupposti normativi e finanziari prescritti dalla legge e dal contratto collettivo nazionale.
6. Le risorse decentrate variabili sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di contratto al momento vigenti, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche disposizioni di legge, a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Le risorse suddette sono destinate a finanziare:
  - *gli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 D.Lgs. 50/2016;*
  - *i compensi professionali avvocatura;*
  - *le convenzioni e collaborazioni, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997;*
  - *gli incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale con utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada, determinata ai sensi dell'art. 208, comma 4, lett. c), e 5 del D.Lgs. 285/1992, limitatamente al personale della polizia locale;*
  - *gli altri compensi (es. gettoni di presenza in commissioni; ecc....).*
7. Ulteriori risorse variabili possono essere previste, ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011, convertito nella L. 111/2011, previa adozione, da parte dell'ente, dei piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa; di riordino e ristrutturazione amministrativa; di

semplificazione e digitalizzazione; nonché di riduzione dei costi della politica e di funzionamento.

8. Le risorse aggiuntive, di cui ai precedenti commi 6 e 7, sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono veicolate tramite il fondo, quali "partite di giro", al fine di consentirne la liquidazione a favore degli aventi diritto.

#### ART. 20

#### CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, comma 1, del CCNL del 21.5.2018 e, nello specifico:
  - *progressioni economiche nelle categorie d'inquadramento;*
  - *indennità di comparto;*
  - *indennità ex VIII livelli.*
2. In accordo fra le parti, sindacale e pubblica, vengono ripartite le restanti risorse annualmente disponibili fra gli istituti contrattuali, di cui all'art. 68, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, come disciplinati nell'ambito del presente CCDI.
3. L'utilizzo delle risorse decentrate è finalizzato:
  - *a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e nella qualità dei servizi istituzionali erogati agli utenti;*
  - *ad assicurare la corrispondenza fra i compensi riconosciuti e il miglioramento dei servizi erogati, secondo obiettivi predefiniti;*
  - *alla valorizzazione del merito, sia in termini di gruppo di lavoro che individuale;*
  - *all'incentivazione della qualità delle prestazioni lavorative rese.*



## CAPO I

### CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

#### ART. 21

#### MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE

1. Le parti concordano che una parte significativa del fondo di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL del 21.5.2018 sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa, di cui l'80% da destinarsi a quella individuale e il 20% a quella organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue, non utilizzate per altri istituti contrattuali, concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti finanziabili da risorse variabili.
3. A partire dall'1.1.2019, la produttività dei dipendenti provinciali è determinata non tenendo conto della posizione economica posseduta, ma della sola categoria d'inquadramento.

#### ART. 22

#### DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE CORRELATO ALLA PERFORMANCE

1. Al fine di valorizzare le migliori performance individuali dei dipendenti, è istituita - con effetto dall'1.1.2019 - una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale nella misura di 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, da destinarsi ad una quota limitata di beneficiari (2% per ciascuna categoria).

#### ART. 23

#### CORRELAZIONE TRA COMPENSI AGGIUNTIVI PREVISTI DA LEGGI E PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. Al fine di perseguire una bilanciata ed equa distribuzione delle somme finalizzate a riconoscere, nel suo complesso, il RISULTATO DELLE PRESTAZIONI rese dal personale dei livelli, viene posto in essere un sistema di contemperamento tra i compensi aggiuntivi, di cui al precedente art. 19, commi 6 e 7, del presente CCDI, e la c.d. "Produttività", nonché fra compensi aggiuntivi e "Retribuzione di risultato" per le Posizioni Organizzative.
2. Per effetto di quanto previsto nel comma precedente, le somme ordinariamente spettanti, a titolo di "Produttività"/"Retribuzione di risultato", sono automaticamente ridotte con le modalità che seguono:

Valore annuo complessivo delle altre incentivazioni effettivamente riconosciute	Percentuale di riduzione della "Retribuzione di risultato"/"Produttività"
pari all'importo medio della produttività/retribuzione di risultato spettante (A)	0
superiore ad A), ma inferiore al triplo dell'importo medio della produttività/ retribuzione di risultato	50%

spettante (B)	
pari o superiore al triplo dell'importo medio della produttività/retribuzione di risultato (C)	90%

### 3. In ogni caso:

- *in presenza di valutazione positiva dei risultati conseguiti dal dipendente nell'anno, secondo il sistema vigente, la produttività/retribuzione di risultato vengono garantite nella misura minima del 10%;*
- *gli incentivi per funzioni tecniche, di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 3 del medesimo articolo di legge;*
- *i compensi professionali avvocatura, di cui all'art. 9, commi 3 e 6 - primo periodo -, del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni nella L. 114/2014, non possono superare, nel corso dell'anno, il trattamento economico complessivo riconosciuto all'avvocato dell'ente, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 7 del medesimo articolo di legge.*

## ART. 24

### CORRELAZIONE TRA PRODUTTIVITÀ/RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PRESENZA IN SERVIZIO

1. Al fine della liquidazione della produttività/retribuzione di risultato (*per le P.O.*), si tiene conto, oltre della valutazione della "Performance", secondo il sistema vigente, anche delle effettive presenze in servizio di ciascun dipendente.
2. L'effettiva correlazione tra produttività/retribuzione di risultato e presenza in servizio viene assicurata mediante l'applicazione della seguente metodologia:
  - **PRESENZA MINIMA IN SERVIZIO NELL'ANNO** (ESCLUSIVAMENTE risultante da regolare timbratura), AL FINE DELLA MATURAZIONE DEL DIRITTO ALL'INCENTIVO ECONOMICO: **gg. 60, per il personale a tempo pieno, adeguatamente riproporzionato per il personale part-time, con articolazione verticale o mista;**
  - **AL DI SOTTO DELLA SOGLIA MINIMA: nessuna valutazione viene effettuata, né nessun compenso attribuito;**
  - **LE ASSENZE DAL SERVIZIO** (indipendentemente dalla causa che le ha originate) **INCIDONO NELLA VALUTAZIONE, COME EFFETTUATA DAI DIRIGENTI, fatte salve quelle di durata inferiore ad 1/3 dell'orario di lavoro del dipendente.**
3. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo rimangono nelle disponibilità del budget del dirigente di riferimento e costituiscono incremento della produttività/retribuzione di risultato dei dipendenti che hanno assicurato, nell'anno, una maggior presenza in servizio (*esclusivamente qualora la valutazione - in ordine alla "Performance organizzativa" - sia pari o superiore a 9/10*).

## ART. 25

### DISCIPLINA TRANSITORIA

1. Fino a tutto il 31.12.2018 i premi correlati alla Performance (*produttività/retribuzione di risultato*) saranno erogati ai dipendenti provinciali aventi titolo nel rispetto del vigente sistema di valutazione in essere presso l'ente. **Dall'1.1.2019 il suddetto sistema di valutazione cessa di produrre**

**effetti, in quanto, da tale data, sarà soggetto a nuova disciplina conforme al D.Lgs. 74/2017 e al CCNL del 21.5.2018.**

2. La parte pubblica si impegna a trasmettere, entro il 31.1.2019, alla delegazione trattante, di parte sindacale, la proposta dei nuovi criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, al fine dell'attivazione delle trattative sulla materia.
3. Le parti, pubblica e sindacale, si impegnano - entro il mese di febbraio 2019 - a definire contrattualmente la disciplina di cui al precedente comma 2 prima dell'assegnazione ai dipendenti provinciali degli obiettivi legati alla performance.

A vertical column of handwritten signatures in blue ink on the right side of the page. From top to bottom, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names.

**CAPO II**  
**CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE**  
**PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

**ART. 26**  
**OGGETTO E FINALITÀ**

1. Le disposizioni contenute nel presente Capo concernono la disciplina dei criteri relativi all'applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali, di cui all'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 e all'art. 16 del CCNL del 21.5.2018 del personale dei livelli.
2. La presente disciplina è finalizzata a garantire:
  - *un utilizzo corretto ed efficace dell'istituto delle progressioni orizzontali, quale strumento di valorizzazione del merito e della professionalità dei dipendenti - nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa disciplinante la materia;*
  - *la selettività, attraverso il riconoscimento dell'istituto ad una quota limitata di dipendenti, e ciò in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;*
  - *la semplificazione delle procedure, al fine di renderle più trasparenti.*
3. A tutti i dipendenti, in possesso dei requisiti di accesso, è garantita la possibilità di concorrere per l'avanzamento della propria posizione economica, fatta eccezione - limitatamente all'anno 2018 - per quelli che ricoprono la posizione più elevata all'interno della categoria d'inquadramento (c. d. *apicali*).
4. La presente disciplina non si applica, nell'anno 2018, al personale collegato alle funzioni non fondamentali in materia di "Mercato di lavoro", tenuto conto che i dipendenti in questione sono stati giuridicamente trasferiti alle dipendenze della Regione Marche dall'1.1.2018, pur continuando la Provincia a gestirli transitoriamente, fino a tutto il 30.4.2018, in attesa di completamento, da parte della Regione, degli adempimenti strumentali conseguenti all'avvenuto trasferimento.

**ART. 27**  
**PROCEDURA PER L'ATTIVAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

1. In sede di utilizzo delle risorse decentrate annuali - parte stabile - possono essere destinate, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa, apposite somme per finanziare le progressioni orizzontali che si intendono realizzare nell'anno.
2. Nel rispetto dei limiti di spesa di cui al precedente comma 1, i posti messi a selezione per la progressione economica saranno distribuiti - di norma - in uguale percentuale per ciascuna posizione economica e profilo professionale all'interno delle singole categorie/posizioni giuridiche.
3. Il direttore generale provvede al formale avvio delle procedure selettive, per soli titoli, mediante l'approvazione di apposito avviso di selezione interna, al fine di consentire ai dipendenti provinciali aventi titolo di presentare domanda, nel rispetto dei termini e modalità specificatamente indicate nell'avviso stesso.
4. Le procedure selettive di che trattasi vengono effettuate a cura di apposita commissione interna, presieduta dal direttore generale, responsabile della gestione delle risorse umane e dal personale assegnato alla P.O. "Trattamento giuridico del personale", che vi provvede eventualmente anche con l'ausilio di altri dipendenti provinciali.

**ART. 28**  
**REQUISITI PER L'ACCESSO ALLE SELEZIONI - DOMANDA DI PARTECIPAZIONE**  
**ALLE PROCEDURE SELETTIVE**

1. Per partecipare alle selezioni è necessario il possesso dei seguenti requisiti:
  - a) *essere dipendente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con tipologia a tempo pieno, ovvero parziale, della Provincia di Pesaro e Urbino, effettivamente in servizio al 1° gennaio dell'anno cui la progressione si riferisce;*
  - b) *anzianità di servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato - alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla decorrenza dell'attribuzione della progressione economica - maturata presso una delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 - di almeno trentasei mesi nella posizione economica immediatamente inferiore, di cui almeno ventiquattro mesi presso la Provincia di Pesaro e Urbino;*
  - c) *non aver riportato, nei due anni antecedenti la data di avvio delle procedure selettive, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto;*
  - d) *non aver ottenuto, nell'ultimo triennio, una valutazione della "Performance" individuale inferiore a 7/10 (valore medio).*
2. Concorrono alla progressione interna alla categoria anche i dipendenti provinciali in comando presso altra pubblica amministrazione.
3. Al fine di partecipare alle procedure selettive è necessario presentare apposita domanda.

**ART. 29**  
**TITOLI VALUTABILI**

1. Ai fini della selezione sono valutabili:
  - a) *le risultanze della "Performance" individuale (come riportata nel triennio che precede l'anno cui l'attivazione della progressione orizzontale si riferisce), attestante lo sviluppo delle competenze professionali ed i risultati, individuali e di gruppo, come rilevabile dal sistema di valutazione in essere presso l'ente (per i dipendenti provinciali in comando presso altra P.A., la valutazione è quella in essere presso l'ente cui il dipendente è utilizzato);*
  - b) *l'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento;*
  - c) *le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.*
2. I punteggi a disposizione - differenziati in relazione alle categorie d'inquadramento del personale nell'ambito dei Titoli valutabili - sono quelli risultanti dal seguente prospetto:

<b>CATEGORIA/POSIZIONE GIURIDICA</b>	<b>FATTORI VALUTATIVI</b>	<b>PESO</b>
<b>A e B</b>	Valutazione della "Performance individuale" (a)	50
	Esperienza professionale (b) e formazione (c)	50
<b>C e D</b>	Valutazione della "Performance individuale" (a)	60
	Esperienza professionale (b) e formazione (c)	40

**ART. 30**  
**VALUTAZIONE DELLA "PERFORMANCE INDIVIDUALE"**

1. La scheda annuale relativa alla valutazione della "Performance individuale" è utilizzata anche ai fini delle progressioni orizzontali.

2. Il punteggio, determinato sulla base della media delle valutazioni conseguita da ciascun dipendente nel triennio antecedente alla data del 1° gennaio dell'anno cui la progressione si riferisce, è differenziato - in relazione agli esiti delle procedure di valutazione della "Performance individuale" - così come segue:

PUNTEGGIO CONSEGUITO NEL TRIENNIO (valore medio)	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Valutazione da 95 a 100	50	50	60	60
Valutazione da 89 a 94	45	45	55	55
Valutazione da 83 a 88	40	40	50	50
Da 77 a 82	35	35	45	45
Da 70 a 76	30	30	40	40

3. Qualora il dipendente provinciale - nell'arco temporale di riferimento - sia stato utilizzato in comando da altra pubblica amministrazione, le risultanze delle operazioni di valutazione della "Performance individuale" vengono acquisite direttamente dalla Provincia di Pesaro e Urbino dall'ente di utilizzazione.

### ART. 31 ESPERIENZA PROFESSIONALE E FORMAZIONE

1. Sono valutabili, nell'ambito di questa voce, l'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento, con ciò intendendosi la categoria d'inquadramento:
- l'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento, fatta eccezione per quella prescritta per l'accesso alle procedure;
  - le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, con superamento di esame finale;
- come risultanti nella domanda di partecipazione alla selezione.
2. Con riferimento alle varie categorie, ovvero posizioni giuridiche, d'inquadramento, l'esperienza professionale e i processi formativi sono valutati come segue:

**Per le categorie A e B - posiz. giurid. B1:**

<b>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</b>	Punti 2,00 per ogni anno, o frazione di anno superiore a mesi sei, nell'ambito della stessa categoria ( <i>le frazioni di anno inferiori a sei non sono valutate</i> ) - Punti 1,00 per ogni anno, o frazione di anno superiore a mesi sei, nella categoria immediatamente inferiore - AREA DI ATTIVITÀ IDENTICA A QUELLA OGGETTO DI SELEZIONE - PER AREA DI ATTIVITÀ DIVERSA A QUELLA OGGETTO DI SELEZIONE IL PUNTEGGIO VIENE RIDOTTO DEL 50%	<b>PUNTI</b> (max attribuibili: 38)
		<b>38</b>
<b>TITOLI DI STUDIO E TITOLI PROFESSIONALI</b>	Licenza della scuola dell'obbligo	<b>PUNTI</b> (max attribuibili: 12)
	Diploma di qualifica ( <i>anni 3</i> )	<b>1</b>
	Diploma di maturità ( <i>cinque anni o equiparato</i> )	<b>4</b>
	Diploma di laurea	<b>5,5</b>
<b>FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO</b>	Corsi attinenti all'attività svolta, con esito finale, purché di durata non inferiore a 12 ore ( <i>punti 0,004 per ogni ora di corso</i> )	<b>0</b>
		<b>1,5</b>

**Per la categoria B - posiz. giurid. B3:**

		PUNTI (max attribuibili: 30)
<b>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</b>	Punti 2,00 per ogni anno, o frazione di anno superiore a mesi sei, nell'ambito della stessa categoria ( <i>le frazioni di anno inferiori a sei non sono valutate</i> ) - Punti 1,00 per ogni anno, o frazione di anno superiore a mesi sei, nella categoria immediatamente inferiore - AREA DI ATTIVITÀ IDENTICA A QUELLA OGGETTO DI SELEZIONE - PER AREA DI ATTIVITÀ DIVERSA A QUELLA OGGETTO DI SELEZIONE I L PUNTEGGIO VIENE RIDOTTO DEL 50%	30
		PUNTI (max attribuibili: 20)
<b>TITOLI DI STUDIO E TITOLI PROFESSIONALI</b>	Diploma di qualifica ( <i>anni 3</i> )	2
	Diploma di maturità ( <i>cinque anni o equiparato</i> )	12
	Diploma di laurea triennale ( <i>punti 2</i> )	3
	Diploma di laurea magistrale ( <i>punti 3</i> )	
<b>FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO</b>	Corsi attinenti all'attività svolta, con esito finale, purché di durata non inferiore a 12 ore ( <i>punti 0,004 per ogni ora di corso</i> )	3

**Per la categoria C:**

		PUNTI (max attribuibili: 20)
<b>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</b>	Punti 1,50 per ogni anno, o frazione di anno superiore a mesi sei, nell'ambito della stessa categoria ( <i>le frazioni di anno inferiori a sei non sono valutate</i> ) - Punti 1,00 per ogni anno, o frazione di anno superiore a mesi sei, nella categoria immediatamente inferiore - AREA DI ATTIVITÀ IDENTICA A QUELLA OGGETTO DI SELEZIONE - PER AREA DI ATTIVITÀ DIVERSA A QUELLA OGGETTO DI SELEZIONE I L PUNTEGGIO VIENE RIDOTTO DEL 50%	20
		PUNTI (max attribuibili: 20)
<b>TITOLI DI STUDIO E TITOLI PROFESSIONALI</b>	Diploma di istruzione di maturità ( <i>cinque anni o equiparato</i> )	4
	Diploma di laurea triennale attinente ( <i>punti 6</i> )	12
	Diploma di laurea magistrale attinente ( <i>punti 12</i> )	
	Diploma di laurea non attinente ( <i>punti 2</i> )	
	Abilitazione professionale/Master attinente ( <i>punti 0,50 per ogni titolo</i> )	1
<b>FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO</b>	Corsi attinenti all'attività svolta, con esito finale, purché di durata non inferiore a 12 ore ( <i>punti 0,004 per ogni ora di corso</i> )	3

**Per la categoria D:**

		PUNTI (max attribuibili: 20)
<b>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</b>	Punti 1,50 per ogni anno, o frazione di anno superiore a mesi sei, nell'ambito della stessa categoria ( <i>le frazioni di anno inferiori a sei non sono valutate</i> ) - Punti 1,00 per ogni anno, o frazione di anno superiore a mesi sei, nella categoria immediatamente inferiore - AREA DI ATTIVITÀ IDENTICA A QUELLA OGGETTO DI SELEZIONE - PER AREA DI ATTIVITÀ DIVERSA A QUELLA OGGETTO DI SELEZIONE I L PUNTEGGIO VIENE RIDOTTO DEL 50%	20
		PUNTI (max attribuibili: 18)
<b>TITOLI DI STUDIO E TITOLI PROFESSIONALI</b>	Diploma di laurea triennale attinente ( <i>punti 4</i> )	10
	Diploma di laurea magistrale attinente ( <i>punti 10</i> )	
	Diploma di laurea non attinente ( <i>punti 2</i> )	
	Altro diploma di laurea/specializzazione, post-laurea/dottorato/master ( <i>1 punto per ogni titolo, purché attinente</i> )	2
	Abilitazione professionale	2
<b>FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO</b>	Corsi attinenti all'attività svolta, con esito finale, purché di durata non inferiore a 12 ore ( <i>punti 0,004 per ogni ora di corso</i> )	4

**ART. 32**  
**GRADUATORIA FINALE DI MERITO**

1. L'assegnazione dei punteggi complessivi viene formalizzata mediante l'approvazione di una graduatoria finale di merito, espressa in 100esimi, e ciò distintamente, in relazione ad ogni categoria/posizione giuridica/posizione economica.
2. In caso di parità di punteggio, precede nella graduatoria il candidato con la maggiore anzianità nella stessa categoria e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio presso l'ente. In caso di ulteriore parità, la precedenza è accordata al candidato con maggiore anzianità anagrafica.
3. Le graduatorie finali vengono approvate dal direttore generale e pubblicate all'Albo Pretorio per giorni 15. Decorso tale termine le stesse diventano definitive.
4. Entro i 15 giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio, è possibile presentare istanza di riesame al direttore generale, qualora vengano rilevati errori nell'assegnazione dei punteggi.
5. L'esito della procedura selettiva ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

**ART. 33**  
**NORMA DI RINVIO**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Capo, si rinvia alla legislazione vigente in materia, con particolare riferimento all'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, al regolamento per l'accesso agli impieghi provinciali e ai CC.CC.NN.LL, nel tempo vigenti, concernenti la materia.



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature and several smaller ones.

### CAPO III

## CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI AL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

### ART. 34

#### DISPOSIZIONI GENERALI

1. Alla data del 31.12.2018 cessano di produrre effetti le previgenti discipline in materia di indennità di rischio, disagio, maneggio valori, nonché per specifiche responsabilità già attribuite al personale e, pertanto, dall'1.1.2019 le relative indennità non potranno più essere pagate.

### ART. 35

#### INDENNITA' DI "CONDIZIONI DI LAVORO"

1. Con effetto dall'1.1.2019 è istituita l'indennità per "Condizioni di lavoro", di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.5.2018.
2. L'indennità di che trattasi è destinata a remunerare l'effettivo svolgimento delle seguenti attività:
  - esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute (trattasi di situazioni lavorative pregiudizievoli per la salute e l'integrità);
  - disagiate (trattasi di situazioni lavorative che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, incidono in maniera rilevante, per le tempistiche e 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 e/o relazionale);
  - implicanti maneggio di valori (trattasi di attività che comportano la gestione di valori di cassa).
3. Rientrano nelle casistiche di cui alla lett. a) - **RISCHIO** - del precedente comma 1, le attività rientranti in una delle seguenti fattispecie:
  - esposizione a situazioni di rischio connesse ad attività rese in condizioni pericolose per l'integrità personale (strade, ponti, gallerie, pronto intervento, servizio autisti, limitatamente - con riferimento a questi ultimi - ai rischi derivanti dalla CONTINUA attività di conduzione di automezzi);
  - esposizione a situazioni di rischio connesse ad attività rese in condizioni pericolose per la salute personale, come segue:
    - ✓ per sottoposizione a rumore, ovvero a vibrazioni, DI RILEVANTE INTENSITA';
    - ✓ per esposizione a polveri sottili, qualora superino il valore classificato "NON BASSO";
    - ✓ per uso continuativo di apparati elettronici idonei al determinare la creazione di campi magnetici ed emissioni elettromagnetiche potenzialmente dannose per la salute, e/o disturbi reversibili dovuti ad un eccesso di fatica a carico dell'apparato visivo (ASTENOPIA), esclusivamente qualora la prestazione lavorativa venga resa per oltre 20 ore settimanali.
4. Rientrano nelle casistiche di cui alla lett. b) - **DISAGIO** - del precedente comma 1, le attività rientranti in una delle seguenti fattispecie:
  - esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (ghiaccio, calamità naturali, ecc...);
  - attività resa in ambienti insalubri (es. locali sotterranei, archivio guardiola, ecc...). La fattispecie non sussiste per gli autisti in quanto già rientranti nella casistica "RISCHIO" per effetto della continua attività di conduzione di automezzi;
  - esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione lavorativa fornita, o modalità di esecuzione della prestazione lavorativa particolarmente gravosa con riferimento al rumore, ovvero alle vibrazioni, DI MEDIA INTENSITA'.
5. Rientra nella casistica di cui alla lett. c) - **MANEGGIO VALORI** - del precedente comma 1, l'attività di gestione dei seguenti "valori":
  - denaro;
  - valori bollati;

- *diritti di segreteria;*
- *buoni pasto.*

6. Il sistema di *pesatura* dei fattori costituenti le “*Condizioni di lavoro*”, ai fini della liquidazione del relativa indennità, che varia da un minimo di €. 1 giornalieri ad un massimo di €. 5 - determinato tenuto conto delle caratteristiche istituzionali dell’ente di ara vasta: *Provincia di Pesaro e Urbino* - si articola come segue:

- **PER IL RISCHIO:** indice basso: peso causale 0; indice medio: peso causale 1; indice alto: peso causale 2; indice molto alto: peso causale 3;
- **PER IL DISAGIO:** indice basso: peso causale 0; indice medio: peso causale: 0,50; indice alto: peso causale: 1; indice molto alto: peso causale 2;
- **PER IL MANEGGIO VALORI:** indice basso (fino ad €. 10.000): peso causale 0; indice medio (da €. 10.001 ad €. 29.999): peso causale: 1; indice alto (superiore ad €. 30.000): peso causale: 2.

7. Ai fini della determinazione della misura dell'indennità giornaliera effettivamente spettante a ciascun dipendente, si tiene conto:

a) **DEL GRADO DI ESPOSIZIONE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO**, articolato così come segue:

- esposizione costante (superiore al 90%): coeff. 1
- esposizione ricorrente (superiore al 50% e fino al 90%): coeff. 0,80
- esposizione alternata (superiore al 30% e fino al 50%): coeff. 0,40

*Esempi:*

- (1) *CONDIZIONI DI LAVORO con rischio indice alto (2) ed esposizione costante (coeff. 1); con disagio indice basso (0) e maneggio valori indice medio (1) ed esposizione ricorrente (0,80):*  $2 \times 1 = 2 + 1 \times 0,80 = 0,80$   
**TOTALE PUNTI 2,80**
- (2) *CONDIZIONI DI LAVORO con rischio indice molto alto (3) ed esposizione alternata (coeff. 0,40); con disagio indice alto (1) ed esposizione ricorrente (0,80) e maneggio valori indice medio (1) ed esposizione alternata (0,40):*  $3 \times 0,40 = 1,2 + 1 \times 0,80 = 0,80 + 1 \times 0,40 = 0,40$   
**TOTALE PUNTI 2,40**

b) **DEL SISTEMA PER FASCE RETRIBUTIVE**, articolato come segue:

<b>RISULTANZE DELLA PESATURA DELLE TRE CAUSALI</b> (espressa in punti)	<b>INDENNITA' SPETTANTE</b> (espressa in euro)
Da 1 a 2,99	1
Da 3 a 6,99	3
7	5

8. Per il personale part-time, la misura dell’indennità giornaliera, di cui al precedente comma 5, è proporzionalmente ridotta.
9. Non è possibile il cumulo delle fattispecie di rischio e disagio se non in presenza di presupposti diversi ed, inoltre, tale indennità è incompatibile con quella di “*Servizio esterno*”, di cui all’art. 56-quinquies del CCNL del 21.5.2018.
10. L’individuazione dei dipendenti aventi titolo all’indennità di “*Condizioni di lavoro*” e la determinazione della misura dell’indennità spettante sono effettuate preventivamente dal dirigente competente, sentito il direttore generale/segretario generale; comunicate al personale interessato e trasmesse agli uffici del personale, trattamento giuridico ed economico, nonché alla RSU e ai RLS.
11. **L’indennità di “*Condizioni di lavoro*” è commisurata alle giornate di effettiva sottoposizione alle condizioni di lavoro previste dal presente articolo.** Essa è liquidata, con cadenza trimestrale, a cura dell’Ufficio del Personale, PREVIA ATTESTAZIONE DEL

DIRIGENTE CUI IL DIPENDENTE E' ASSEGNATO, delle giornate di svolgimento - nel trimestre di riferimento - delle attività soggette a rischio, disagio e maneggio valori.

12. Il dirigente è tenuto a monitorare almeno una volta all'anno ed, in ogni caso, entro il mese di dicembre di ciascun anno e, per l'anno successivo, le condizioni di lavoro che danno titolo all'indennità contrattuale di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.5.2018, al fine di attribuire o revocare, se del caso, la relativa indennità per l'anno successivo. Di detto monitoraggio devono essere resi edotti il direttore generale, il segretario generale e la RSU e i RLS.

### ART. 36

#### INDENNITA' PER "SPECIFICHE RESPONSABILITA'", DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUIES, 1° COMMA, DEL CCNL DEL 21.5.2018

1. **Con effetto dall'1.1.2019** è istituita ex novo l'indennità per "Specifiche responsabilità", di cui all'art. 70-quinquies, 1° comma, del CCNL del 21.5.2018.
2. L'indennità di che trattasi può essere riconosciuta al personale dei livelli, di cat. D, ovvero al personale di cat. C, ovvero di categoria B - posiz. giurid. B3, per l'eventuale esercizio di compiti che comportano l'assunzione di particolari responsabilità.
3. **L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 per la polizia locale ("Indennità di funzione").**
4. Le fattispecie di "Specifiche responsabilità" che danno titolo all'erogazione dell'indennità in questione sono quelle riportate al successivo comma 4; alle stesse consegue, poi, l'assegnazione di un punteggio, per ciascuna tipologia di responsabilità, diversamente graduato in relazione alla maggiore o minore rilevanza della responsabilità attribuita.
5. All'interno dell'ente, sono individuate, come segue, le "Specifiche responsabilità", che danno titolo all'indennità in oggetto:

"A": PER RESPONSABILITÀ DI PROCEDIMENTO COMPLESSO COMPOSTO DA PIÙ FASI, PREORDINATE ALL'ADOZIONE DI ATTI AMMINISTRATIVI A RILEVANZA ESTERNA, DESTINATI A PRODURRE EFFETTI NELLA SFERA GIURIDICA E/O PATRIMONIALE DEI DESTINATARI, CON ASSUNZIONE DI ELEVATO GRADO DI RESPONSABILITÀ (CIVILE, PENALE ED AMMINISTRATIVA)

fino a punti 10

"B": PER RESPONSABILITÀ DI ATTIVITÀ COMPLESSE, PREVISTE DA NORMATIVE, IMPLICANTI L'ESERCIZIO DI COMPETENZE ELEVATE O SPECIALISTICHE, CON ASSUNZIONE DI ELEVATO GRADO DI RESPONSABILITÀ (CIVILE, PENALE ED AMMINISTRATIVA)

fino a punti 9

"C": PER RESPONSABILITÀ DI CAPO-UFFICIO, CON ALMENO TRE UNITÀ COORDINATE, OVVERO DI COORDINAMENTO DI ALMENO 3 UNITÀ SOTTOORDINATE:

- con 3 unità           punti 3  
- da 4 a 6 unità       punti 4  
- superiore a 6        punti 5

"D": PER RESPONSABILITÀ DI ATTIVITÀ SOSTITUTIVA, IN ASSENZA DI RESPONSABILE DELLA STRUTTURA SOVRAORDINATA, O IN ASSENZA DI RESPONSABILE DI STRUTTURA DI PARI LIVELLO, PER ALMENO TRE MESI NELL'ARCO DELL'ANNO

punti 1  
(max. punti 4, per mesi 12)

"E": PER RESPONSABILITÀ DI COORDINAMENTO DI GRUPPI DI LAVORO:

punti 1  
(max. punti 2 valutabili nell'anno)

**TOTALE PUNTI: 30**

6. L'individuazione dei dipendenti aventi titolo all'indennità per "*Specifiche responsabilità*", di cui al presente articolo, e le operazioni di c.d. "*pesatura*" delle responsabilità eventualmente attribuite sono effettuate preventivamente dal dirigente competente, sentito il direttore generale/segretario generale; comunicate al personale interessato e trasmesse agli uffici del personale, trattamento giuridico ed economico, nonché alla RSU.
7. Il totale di punti riportati da ciascun dipendente, a seguito delle operazioni di c.d. *pesatura*, determina la misura dell'indennità annuale spettante, che varia da un minimo di **3 punti**, cui corrisponde un'indennità pari ad €. 500, fino a punti 30, cui corrisponde un'indennità pari ad €. 2.500; da punti 3 a 30, la misura dell'indennità è stabilita in misura proporzionale al punteggio riportato.
8. L'indennità - da erogarsi con cadenza annuale, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di competenza è liquidata, a cura dell'Ufficio del Personale, **PREVIA ATTESTAZIONE DEL DIRIGENTE CUI IL DIPENDENTE E' ASSEGNATO, dell'effettiva sussistenza, nell'anno precedente, delle condizioni per il riconoscimento delle "specifiche responsabilità", di cui alla presente fattispecie.**
9. La misura dell'indennità è, in ogni caso, ridotta in misura proporzionale per il personale part-time, ovvero assente dal servizio, per qualunque motivo, qualora l'assenza superi mesi tre. **La decurtazione opera, altresì, nell'ipotesi di malattia del dipendente, per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008, convertito nella legge 133/2008, salvo i casi ivi previsti.**
10. Il dirigente è tenuto a monitorare almeno una volta all'anno ed, in ogni caso, entro il mese di dicembre di ciascun anno e, per l'anno successivo, le condizioni di lavoro che danno titolo all'indennità contrattuale di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21.5.2018, al fine di attribuire o revocare, se del caso, la relativa indennità. Di detto monitoraggio devono essere resi edotti il direttore generale, il segretario generale e la RSU.

#### ART. 37

#### **INDENNITA' PER "SPECIFICHE RESPONSABILITA'", DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUIES, 2° COMMA, DEL CCNL DEL 21.5.2018**

1. **Con effetto dall'1.1.2019** è istituita l'indennità per "*Specifiche responsabilità*", di cui all'art. 70-quinquies, 2° comma, del CCNL del 21.5.2018.
2. L'indennità di che trattasi - determinata nel valore di €. 300 annui - può essere riconosciuta al personale dei livelli di cat. D, ovvero di cat. C o B. **L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 per la polizia locale ("Indennità di funzione").**
3. L'individuazione delle posizioni di lavoro, all'interno dell'ente, che implicano assunzione delle specifiche responsabilità, di cui al precedente comma 1, sono quelle derivanti:
  - dalla qualifica di responsabile dei tributi ai sensi di legge;
  - dalla qualifica di archivisti informatici;
  - dall'essere addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.
4. L'individuazione dei dipendenti aventi titolo all'indennità per "*Specifiche responsabilità*", di cui al presente articolo è effettuata preventivamente dal dirigente competente, sentito il direttore generale/segretario generale; comunicata al personale interessato e trasmessa agli uffici del personale, trattamento giuridico ed economico, nonché alla RSU.
5. L'indennità - da erogarsi con cadenza annuale, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di competenza è liquidata, a cura dell'Ufficio del Personale, **PREVIA ATTESTAZIONE DEL DIRIGENTE CUI IL DIPENDENTE E' ASSEGNATO,**

dell'effettiva sussistenza, nell'anno precedente, delle condizioni per il riconoscimento delle "Specifiche responsabilità" di cui alla presente fattispecie.

6. La misura dell'indennità è, in ogni caso, ridotta in misura proporzionale per il personale part-time, ovvero assente dal servizio, per qualunque motivo, qualora l'assenza superi i tre mesi. La decurtazione opera, altresì, nell'ipotesi di malattia del dipendente, per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008, convertito nella legge 133/2008, salvo i casi ivi previsti.
7. Il dirigente è tenuto a monitorare almeno una volta all'anno ed, in ogni caso, entro il mese di dicembre di ciascun anno e, per l'anno successivo, le condizioni di lavoro che danno titolo all'indennità contrattuale di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, al fine di attribuire o revocare, se del caso, la relativa indennità. Di detto monitoraggio devono essere resi edotti il direttore generale, il segretario generale e la RSU.

#### ART. 38

#### INDENNITA' DI "COMPARTO", DI "DIREZIONE EX VIII^ QUALIFICA FUNZIONALE" E DI "VIGILANZA"

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 68, 1° comma, del CCNL del 21.5.2000, la disciplina dell'indennità di comparto, di direzione ex VIII^ q.f. e di vigilanza per il personale della polizia locale (*purché in possesso della qualifica di agente di P.S. e svolgente funzioni di P.G.*) è quella rinvenibile, rispettivamente, negli artt. 33 del CCNL del 22.1.2004; 16 del CCNL del 22.1.2004; nonché 37, comma 1, lett. a) e b), del CCNL del 6.7.1995, come successivamente integrato.

#### ART. 39

#### INDENNITA' DI "TURNO", DI "REPERIBILITA'", DI "ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO-NOTTURNO"

1. La disciplina dell'indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni per orario notturno, festivo e festivo-notturno è quella rinvenibile, rispettivamente, negli artt. 23 e 24 del CCNL del 21.5.2018, nonché 24 del CCNL del 14.9.2000
2. Le indennità contrattuali in oggetto sono liquidate, con cadenza trimestrale, a cura dell'Ufficio del Personale, PREVIA ATTESTAZIONE DEL DIRIGENTE CUI IL DIPENDENTE E' ASSEGNATO, delle giornate di svolgimento - nel trimestre di riferimento - dei turni, della reperibilità e degli orari notturni, festivi e festivi-notturni.

#### ART. 40

#### INDENNITA' DI "SERVIZIO ESTERNO", DI CUI ALL'ART. 56-QUINQUIES DEL CCNL DEL 21.5.2018 PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

1. Con effetto dall'1.1.2019 è istituita l'indennità per "Servizio esterno", di cui all'art. 56-quinquies del CCNL del 21.5.2018.
2. L'indennità di che trattasi compete ESCLUSIVAMENTE al personale della polizia locale che, **in via continuativa**, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, nell'ambito delle seguenti funzioni, anche non di competenza della Provincia di Pesaro e Urbino:

- *Polizia stradale;*

- *Caccia e Pesca nelle acque interne (funzione non fondamentale della Provincia, ma di competenza della Regione Marche);*
- *Polizia ambientale.*

3. La prestazione lavorativa viene considerata espletata in via continuativa all'esterno, qualora siano svolti servizi esterni alla sede della Polizia locale, ovvero della sede degli uffici provinciali per la parte maggioritaria delle giornate di servizio (*es: orario di lavoro giornaliero: 6 ore – servizio esterno: 4 ore*).
4. L'indennità di "Servizio esterno" è destinata a remunerare l'effettivo svolgimento delle seguenti attività:

- ✓ esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- ✓ disagiate (*trattasi di situazioni lavorative che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, incidono in maniera rilevante, per le tempistiche e 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 e/o relazionale*);

svolte ESCLUSIVAMENTE in ambienti esterni e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio all'esterno.

5. La misura dell'indennità in argomento è stabilita in € 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno. **L'indennità non compete per il personale part-time, con orario di lavoro settimanale inferiore a 20 ore.**
6. L'indennità di "Servizio esterno" è incompatibile con quella di "Condizioni di lavoro", di cui all'art. 56-quinquies del CCNL del 21.5.2018.
7. L'individuazione dei dipendenti aventi titolo all'indennità è effettuata preventivamente dal dirigente competente, sentito il direttore generale/segretario generale; comunicate al personale interessato e trasmesse agli uffici del Personale, nonché alla RSU e ai RLS.
8. L'indennità di "Servizio esterno" è commisurata alle giornate di effettiva sottoposizione alle condizioni di lavoro previste dal presente articolo. La stessa è liquidata, con cadenza trimestrale, a cura dell'Ufficio del Personale, **PREVIA ATTESTAZIONE DEL DIRIGENTE CUI IL DIPENDENTE E' ASSEGNATO**, delle giornate cui il dipendente è stato sottoposto alle condizioni prescritte dal presente articolo.
9. Il dirigente è tenuto a monitorare almeno una volta all'anno ed, in ogni caso, entro il mese di dicembre di ciascun anno e, per l'anno successivo, le condizioni di servizio esterno che danno titolo all'indennità contrattuale di cui all'art. 56-quinquies del CCNL del 21.5.2018, al fine di attribuire o revocare, se del caso, la relativa indennità. Di detto monitoraggio devono essere resi edotti il direttore generale, il segretario generale e la RSU e i RLS.

#### ART. 41

#### **INDENNITA' DI "FUNZIONE", DI CUI ALL'ART. 56-SEXIES DEL CCNL DEL 21.5.2018 PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

1. **Con effetto dall'1.1.2019** è istituita l'indennità di "Funzione", di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018.
2. L'indennità di che trattasi compete **ESCLUSIVAMENTE** al personale della polizia locale, inquadrato nelle cat. C e D (*che non risulti incaricato di P.O.*), nel caso in cui siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito.
3. Le parti, pubblica e sindacale, destinano al finanziamento dell'indennità, a partire dall'anno 2019, apposite risorse, con oneri a carico del fondo, determinate in misura non superiore a complessivi € 5.930,00.

4. **In via del tutto transitoria** ed in attesa della formale assegnazione - da parte del dirigente del Servizio 3 "Amministrativo - Ambiente - Trasporto privato" - delle responsabilità in rapporto al grado da ciascuno rivestito, la misura individuale dell'indennità spettante è stabilita come segue:

Categoria d'inquadramento	Grado rivestito	Misura dell'indennità spettante (espressa in euro)
C	ASSISTENTE	150,00
C	VICE ISPETTORE	160,00
C	ISPETTORE	170,00
D	VICE COMMISSARIO	900,00
D	COMMISSARIO	950,00
D	COMMISSARIO/VICE COMANDANTE	1.000,00

5. Il dirigente competente è tenuto - in ogni caso - a trasmettere, entro il 31.3.2019, alle parti, pubblica e sindacale, il prospetto riepilogativo delle responsabilità che intenderà assegnare al personale della polizia locale, in relazione al grado rivestito da ciascuno, al fine dell'eventuale rimodulazione - **nell'ambito dello stanziamento complessivo delle risorse assegnate annualmente (fino al massimo di € 5.930,00)** - della misura dell'indennità, come previste nel precedente comma 4, e ciò al fine - eventualmente - di adottare dei correttivi e ristabilire, se del caso, coerenza fra il grado rivestito; la responsabilità assegnata, nonché l'incentivo economico spettante.
6. A seguito di completamento delle operazioni di cui al precedente comma, il dirigente del Servizio 3 provvede agli adempimenti conseguenti, portandone a conoscenza I dipendenti interessati, il direttore generale, il segretario generale, l'Ufficio del Personale, nonché la RSU.
7. L'indennità - da erogarsi con cadenza annuale, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di competenza - è liquidata, a cura dell'Ufficio del Personale, **PREVIA ATTESTAZIONE DEL DIRIGENTE CUI IL DIPENDENTE E' ASSEGNATO, dell'effettiva sussistenza, nell'anno precedente, delle condizioni per il riconoscimento dell'indennità di "Funzione", di cui alla presente articolo.**
8. La misura dell'indennità è, in ogni caso, ridotta in misura proporzionale per il personale part-time, ovvero assente dal servizio, per qualunque motivo, qualora l'assenza superi mesi tre. **La decurtazione opera, altresì, nell'ipotesi di malattia del dipendente, per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008, convertito nella legge 133/2008, salvo i casi ivi previsti.**
9. Il dirigente è tenuto a monitorare almeno una volta all'anno ed, in ogni caso, entro il mese di dicembre di ciascun anno e, per l'anno successivo, le condizioni di lavoro che danno titolo all'indennità contrattuale di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018, al fine di attribuire o revocare, se del caso, la relativa indennità. Di detto monitoraggio devono essere resi edotti il direttore generale, il segretario generale e la RSU.

#### ART. 42

#### ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI PER LEGGE

1. Assumono rilievo, ai fini del presente articolo, gli incentivi economici di cui all'art. 19, commi 6 e 7, del presente CCDI.
2. In tale ambito si prevede che:

- A) **CON RIFERIMENTO PER FUNZIONI TECNICHE** - in assenza di specifica disciplina regolamentare approvata successivamente all'entrata in vigore del D.Lgs. 50/2016 (*necessario presupposto al fine della liquidazione agli aventi diritto*) e al fine dell'individuazione dei coefficienti di ripartizione dell'incentivo fra i diversi dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro, **definiti in relazione alle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere** - si stabilisce quanto segue:
- la parte pubblica si impegna a trasmettere, entro il 31.1.2019, alla delegazione trattante, di parte sindacale, la proposta dei di nuova disciplina regolamentare concernente la materia;
  - le parti, pubblica e sindacale, si impegnano - entro il mese di febbraio 2019 - a definire contrattualmente i coefficienti di ripartizione dell'incentivo fra i diversi soggetti che compongono il gruppo di lavoro, in relazione alle responsabilità connesse alle prestazioni richieste;
- B) **CON RIFERIMENTO ALLE CONVENZIONI E COLLABORAZIONI DI CUI ALL'ART. 43 DELLA LEGGE 449/1997**, la disciplina è quella rinvenibile nello specifico regolamento approvato con deliberazione G.P. n. 494 del 29.12.2010;
- C) **CON RIFERIMENTO AI PREMI CONSEGUENTI ALL'ADOZIONE DEI PIANI TRIENNALI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA, di cui all'art. 16 del D.L. 98/2011, convertito nella L. 111/2011** - in assenza di specifica disciplina già in essere e in attesa di specifica regolamentazione - si stabilisce che una quota - non superiore al 50% - delle economie aggiuntive effettivamente realizzate siano utilizzate ad incremento del fondo della contrattazione decentrata annuale e ripartite fra i dipendenti coinvolti, secondo le modalità e le misure indicate, di volta in volta, nell'apposito Piano di Razionalizzazione, tenendo conto dell'apporto individuale richiesto a ciascuno al fine della realizzazione del progetto. A conclusione, le somme potranno essere rese disponibili e liquidate agli aventi titolo esclusivamente qualora i risparmi programmati vengano effettivamente realizzati e certificati dai soggetti competenti;
- D) **CON RIFERIMENTO ALL'UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE SANZIONI ALLE VIOLAZIONI DEL DEL CODICE DELLA STRADA** (*spettanti esclusivamente al personale di polizia locale*) - si stabilisce che una quota, non superiore al 10% di della spettante all'ente, venga destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e a quella 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. Tali incentivi economici verranno successivamente erogati, a favore del personale coinvolto, tenendo conto dell'apporto individuale richiesto a ciascuno, attestato - a consuntivo - dal dirigente del Servizio 3 "Amministrativo - Ambiente - Trasporto privato".

#### ART. 43 WELFARE INTEGRATIVO

1. Le parti valutano, con cadenza annuale, la possibilità di destinare alle misure di sostegno, indicate dall'art. 72 del CCNL del 21.5.2018, apposite risorse economiche a favore dei dipendenti provinciali che si trovano in gravi situazioni economiche e di svantaggio sociale.
2. Al fine di cui al precedente comma 1, sono individuati, a titolo esemplificativo e non esaustivo - come segue - gli interventi che rientrano nella presente fattispecie:
  - sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido, nel caso di dipendente a tempo indeterminato con almeno 4 figli a carico e in presenza di un reddito familiare inferiore ad € 21.000,00 annuo;
  - sostegno alla mensa scolastica, nel caso di dipendente a tempo indeterminato monoreddito, con figlio disabile ai sensi della legge 104/1992 e frequentante la scuola dell'obbligo;
  - sostegno a dipendente provinciale "ragazza-madre" monoreddito, con figlio minore disabile ai sensi della legge 104/1992.
3. Le parti si impegnano, fin da ora, a destinare nell'anno 2019 la somma di € 1.000, con finanziamento a carico del fondo delle risorse decentrate annuali.

**CAPO IV**  
**POSIZIONI ORGANIZZATIVE - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E**  
**RISULTATO**

**ART. 44**

**MODALITA' DI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI - CRITERI PER**  
**L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

1. I nuovi criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nonché per la loro graduazione ai fini della retribuzione di risultato, verranno individuati con apposito regolamento, da adottarsi entro il 20.5.2019, previa definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e attivazione della relazione sindacale del *Confronto*.

**ART. 45**

**CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI**  
**RISULTATO**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, come vigente presso l'ente, in analogia con quanto previsto per gli altri dipendenti provinciali.
2. Al fine di che trattasi è, inoltre, richiesta preventivamente una relazione annuale sintetica, da parte del dipendente cui la valutazione si riferisce.
3. Anche per le P.O. trovano applicazione - ai fini della retribuzione di risultato - le discipline specifiche di cui ai precedenti articoli, come previste per il personale dei livelli non incaricati di posizioni organizzative:
  - art. 22, recante "*Differenziazione del premio individuale correlato alla performance*";
  - art. 23, recante "*Correlazione tra compensi aggiuntivi previsti da leggi e premi correlati alla performance*";
  - art. 24, recante "*Correlazione tra produttività/retribuzione di risultato e presenza in servizio*";
  - Art. 40, recante "*Altri trattamenti accessori previsti per legge*", nel cui ambito si aggiungono anche quelli relativi ai compensi professionali avvocatura - come da specifico regolamento approvato con decreto presidenziale n. 205/2015 - applicabile esclusivamente all'avvocato dell'ente.

**ART. 46**

**FINANZIAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

1. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili del personale dei livelli, con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (nella dizione è ricompresa anche l'alta professionalità in essere nell'ente) dagli stessi istituite e coperte prima dell'entrata in vigore del CCNL del 21.5.2018, con effetto dall'1.1.2018, l'importo corrispondente a tale valore complessivo viene allocato nel bilancio annuale di competenza, per essere destinato agli istituti contrattuali previsti per tali figure professionali.
2. Successivamente all'adozione della nuova disciplina regolamentare, di cui al precedente art. 44, comma 1, le risorse annuali da destinare alla retribuzione di posizione e a quella di risultato potranno essere incrementate ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, comma 4, lett. u), del

CCNL del 21.5.2018 - previa attivazione della relazione sindacale della "Contrattazione collettiva decentrata".

3. La retribuzione di posizione e di risultato assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatta eccezione per:
- l'indennità di comparto;
  - l'indennità di vigilanza, prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.11995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
  - i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno di riposo settimanale;
  - i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali (**ESCLUSIVAMENTE nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate all'ente con provvedimento adottato per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali**);
  - i compensi di cui all'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018, per la P.O. "Polizia locale provinciale - Coordinamento servizio di vigilanza delle funzioni non fondamentali regionali in materia ittico-venatoria".

#### ART. 47

### LIQUIDAZIONE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - *DISPOSIZIONE TRANSITORIA*

1. Fino all'adozione di nuova disciplina regolamentare, le parti convengono di disporre la **temporanea ultrattività delle discipline contrattuali aziendali, nonché regolamentari previgenti, in ordine alle modalità di liquidazione della retribuzione di posizione e di quella di risultato a favore delle P.O. e A.P.**, già in essere alla data di entrata in vigore del CCNL del 21.5.2018 (deliberazione G.P. n. 257/2013 e decreto presidenziale n. 142/2017), fatta eccezione per le parti espressamente disciplinate dal presente contratto decentrato, ovvero incompatibili con questo.



**TITOLO III**  
**QUANTIFICAZIONE E UTILIZZO DELLE RISORSE**  
**DECENTRATE 2018**

**ART. 48**

**QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI E DI QUELLE**  
**NECESSARIE AL FINANZIAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI**  
**RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. La delegazione trattante prende atto che, per l'anno 2018, sono determinate le risorse decentrate del personale dei livelli (*escluse le P.O./A.P.*) in complessivi € **1.531.057,71**, ripartite come segue:
  - risorse di cui all'art. 67, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 (**stabili**): € **1.316.490,52**;
  - risorse di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL del 21.5.2018 (**variabili**): € **214.567,19**;come da determinazione del direttore generale n. 1262 del 26.11.2018.
2. La delegazione prende, altresì, atto che, per l'anno 2018, le risorse destinate a finanziare le posizioni organizzative e l'alta professionalità, già istituite e ancora in atto alla data di decorrenza degli effetti del CCNL del 2018 (*22.5.2018*), ammonta a complessivi € 344.325,00, cui si aggiungono € 9.125,00 per le due P.O. collegate al Mercato del lavoro.
3. Le parti prendono atto che le complessive risorse decentrate sono state quantificate nel rispetto delle limitazioni prescritte dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

**ART. 49**

**UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI E DI QUELLE DESTINATE**  
**ALLE P.O./A.P.**

1. Le parti convengono di utilizzare, nell'anno 2018, le risorse decentrate annuali al fine di assicurare l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, l'efficienza e trasparenza dell'attività della Provincia di Pesaro e Urbino, anche nella sua nuova veste di "*ente di area vasta*" - **quale perno dei servizi "in rete"** -, nel rispetto degli indirizzi politici forniti dall'organo di governo dell'ente alla parte pubblica con decreto del presidente n. 281 del 15.11.2018.
2. Le risorse decentrate sono destinate a finanziare tutti gli istituti contrattuali e normativi che fanno capo al relativo fondo.
3. **Le parti prendono atto che** - per effetto dell'avvenuta sottoscrizione, dopo ben nove anni, del CCNL in corso d'anno (*21.5.2018*), che ha riscritto molti istituti contrattuali, nonché introdotti di nuovi, che hanno richiesto trattative lunghe e complesse - **l'utilizzo delle risorse decentrate, nell'anno 2018, è avvenuto sulla base delle discipline contrattuali aziendali, nonché regolamentari, previgenti e che, pertanto - a tal fine - ne viene disposta l'ultrattività.**
4. Conseguentemente, si dà atto che l'utilizzo delle risorse di che trattasi è quello risultante nella tabella sotto riportata:

**A) PER IL PERSONALE DEI LIVELLI (escluse le P.O. e A.P.)**

DISPOSIZIONI CONTRATTUALI di riferimento	ISTITUTO CONTRATTUALE	IMPORTI DESTINATI ALL'ISTITUTO CONTRATTUALE	..... di cui a destinazione vincolata
22.1.2004 - art. 33	Indennità di comparto	139.000,00	
1.4.1999 - art. 17, c. 3	Indennità di direzione ex 8 <sup>^</sup> q.f.	2.956,84	
	Assegno ad personam ex regionali Mercato del lavoro	1.750,28	1.750,28
1.4.1999 - art. 17, c. 2, lett. a)	Premi correlati alla Performance organizzativa ed individuale	420.682,59	
1.4.1999 - art. 17, c. 2, lett. b)	Progressioni economiche orizzontali anni precedenti	500.000,00	
21/5/2018 - art. 68, c. 2, lettera j)	Progressioni economiche orizzontali - ANNO 2018	100.000,00	
1.4.1999 - art. 17, c. 2, lett. d) ed e)	Turno, rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo	198.208,00	
1.4.1999 - art. 17, c. 2, lett. f) ed i)	Specifiche responsabilità	100.600,00	
1.4.1999 - art. 17, c. 2, lett. g)	Attività correlate a risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	67.860,00	67.860,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 1.531.057,71,</b>	

**B) PER IL PERSONALE CON INCARICO DI P.O. E A.P.**

1.4.1999 - art. 17, c. 2, lett. c)	Retribuzione di posizione e di risultato P.O e A.P.	344.325,00	
------------------------------------	---	------------	--

**C) PER IL PERSONALE CON INCARICO DI P.O. COLLEGATE AL MERCATO DEL LAVORO**

1.4.1999 - art. 17, c. 2, lett. c)	Retribuzione di posizione e di risultato N. 2 P.O.	9.125,00	
------------------------------------	--	----------	--

5. Gli importi di cui al precedente comma 3 sono comprensivi dei valori economici necessari a finanziare, **fino a tutto il 30.4.2018**, il salario accessorio relativo a tutte le indennità contrattuali/retribuzione di posizione e risultato del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato collegato alla funzione non fondamentale in materia di "Mercato del lavoro", quantificato in complessivi €. 104.731,63, di cui € 9.125,00 per le due P.O. ed € 27.000,00 per i 40 lavoratori a tempo determinato.

**ART. 50**

**VINCOLO DI DESTINAZIONE, NELL'ANNO 2019, DI RISORSE FINANZIARIE ALLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI E ALLA SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

1. Le parti convengono di destinare all'istituto delle progressioni orizzontali, nell'anno 2019 - nell'ambito del fondo delle risorse decentrate, parte stabile - ulteriori risorse finanziarie, pari ad € 150.000,00 al fine di dare continuità all'applicazione istituto contrattuale di che trattasi, avviate nel 2018.
2. Le parti si impegnano, altresì, a destinare nell'anno 2019 alle specifiche responsabilità una somma non superiore a complessivi € 60.000,00, tenuto conto della revisione dell'istituto contrattuale di che trattasi; della consistente attivazione delle progressioni orizzontali e della necessità, nel contempo, di dover salvaguardare l'istituto della performance.

PS

RB

## TITOLO IV

### DETERMINAZIONE DEL FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO E CRITERI DI UTILIZZO

#### ART. 51

#### DETERMINAZIONE DEL FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO E CRITERI DI UTILIZZO

1. La costituzione del fondo annuale da destinare alla liquidazione delle prestazioni di lavoro straordinario dei dipendenti è effettuata nel rispetto e con le modalità di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
2. Il fondo di che trattasi è incrementato annualmente nei seguenti casi:
  - *delle risorse assegnate agli enti (con provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali) per la liquidazione dei compensi per lavoro straordinario connesso a tali calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.1.2004 - Tali compensi sono riconosciuti **ESCLUSIVAMENTE nell'ambito del finanziamento concesso;***
  - *delle risorse assegnate agli enti per prestazioni di servizio aggiuntivo reso dal personale, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato - Tali compensi sono riconosciuti **solo al personale della Polizia locale.***
3. Le risorse destinate a finanziare l'istituto contrattuale dello straordinario sono utilizzate dai singoli dirigenti nel rispetto dei criteri previsti nei CCNL e CCDI vigenti, nonché delle direttive fornite dal direttore generale.
4. La parte pubblica si impegna a trasmettere alla parte sindacale, con cadenza quadrimestrale, il prospetto riepilogativo sugli straordinari effettuati dai dipendenti provinciali, nonché - nel caso di sfioramento del tetto massimo individuale delle ore di straordinario - le ore effettuate e le motivazioni.

#### ART. 52

#### QUANTIFICAZIONE ED UTILIZZO, NELL'ANNO 2018, DELLE RISORSE PER FINANZIARE IL LAVORO STRAORDINARIO

1. Le parti prendono atto che, con determinazione n. 1262 del 26.11.2018, il direttore generale ha determinato l'ammontare delle risorse destinate, per l'anno 2018, al finanziamento dell'istituto del lavoro straordinario dei dipendenti dei livelli nella misura di € 170.823,89.

*X* *RS* *RS* *RS*



## TITOLO V

### DISPOSIZIONI FINALI

#### ART. 53

#### CONFERMA DISCIPLINE CONTRATTUALI PREVIGENTI

1. Restano in vigore fino a tutto il 31.12.2018 - i precedenti accordi decentrati, per la parte non espressamente modificata dal presente CCDI, e, in particolare:

- il CCDI - Parte normativa 2011/2013 - Parte economica 2011/2012, sottoscritto il 28.12.2012;
- il CCDI - Parte normativa 2013/2015 - Parte economica 2013/2014, sottoscritto il 16.6.2015;
- il CCDI - Parte economica 2017, sottoscritto il 29.12.2017.

2. Con effetto dall'1.1.2019, sono disapplicati, oltre al CCDI - Parte economica 2017, sottoscritto il 29.12.2017 (*integralmente*), altresì:

- il CCDI - Parte normativa 2011/2013 - Parte economica 2011/2012, sottoscritto il 28.12.2012;
- il CCDI - Parte normativa 2013/2015 - Parte economica 2013/2014, sottoscritto il 16.6.2015;

fatta eccezione per le parti non espressamente disciplinate dal presente CCDI, ovvero non in contrasto con il CCNL del 21.5.2018 e con gli altri CCNL ancora in vigore. In tale ambito sono, in particolare, confermati l'art. 11 "Criteri per l'assegnazione del budget ai dirigenti finalizzato all'utilizzo delle risorse decentrate" del CCNL, sottoscritto il 28.12.2012, come modificato dall'art. 5 del successivo CCDI, sottoscritto il 16.6.2015, nonché l'art. 20 "Lavoro straordinario - Fattispecie derogatorie del limite massimo individuale annuo" del CCNL del 28.12.2012.

3. Qualora non venga sottoscritto, entro il 31.12.2018, il CCDI - Parte economica 2019, fino al giorno precedente a quello di sottoscrizione del nuovo contratto, sono provvisoriamente destinate, per l'anno suddetto, le seguenti risorse decentrate:

- al finanziamento per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività: € 1.271.429,49 e cioè lo stesso ammontare delle risorse finanziarie aventi carattere di certezza, stabilità e continuità stabilite per l'anno 2018, incrementato dei valori previsti dal CCNL del 21.5.2018 (VALORE DEPURATO DELLE RISORSE RELATIVE AL PERSONALE ASSEGNATO AL "MERCATO DEL LAVORO", TRASFERITO ALLA REGIONE MARCHE DALL'1.5.2018), fatte salve le decurtazioni previste per legge o da contratto;
- al finanziamento del lavoro straordinario: € 159.928,34 e cioè lo stesso ammontare previsto per detto istituto per l'anno 2018 (VALORE DEPURATO DELLE RISORSE RELATIVE AL PERSONALE ASSEGNATO AL "MERCATO DEL LAVORO" TRASFERITO ALLA REGIONE MARCHE DALL'1.5.2018).

4. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, si fa riferimento ai vigenti CCNL e alle norme di legge in vigore.

#### ART. 54

#### DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente CCDI verrà trasmesso all'ARAN; al CNEL; pubblicato nel sito istituzionale dell'ente, nel rispetto dei termini e secondo le modalità previste dalla normativa vigente; nonché portato a conoscenza di tutti i dipendenti della Provincia di Pesaro e Urbino.

- per la **PARTE PUBBLICA**:

dott. Domenicucci Marco

avv. Benini Rita

