



**Provincia
di Pesaro e Urbino**

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

Il giorno ventinove del mese di luglio dell'anno 2019, alle ore nove, presso la sede della Provincia di Pesaro e Urbino, si è riunita la delegazione trattante,

A) DI PARTE PUBBLICA (ai sensi dell'art. 10, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999 e in esecuzione del DPG n. 172/2018), composta come segue:

Domenicucci Marco (*direttore generale*), con funzioni anche di presidente
Cancellieri Michele (*segretario generale*)

B) DI PARTE SINDACALE (ai sensi dell'art. 10, comma 2, 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 2019*



**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: 2019

Dei
to

A

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
RS

[Signature]

[Signature]

[Signature]

INDICE

		Pagine
TITOLO I	DISPOSIZIONI GENERALI	7
ART. 1	AMBITO DI APPLICAZIONE	7
ART. 2	OGGETTO E FINALITA'	7
ART. 3	DECORRENZA E DURATA	7
ART. 4	INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE	8
TITOLO II	CRITERI DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI	9
ART. 5	MODALITA' DI ASSEGNAZIONE DEL BUDGET AI DIRIGENTI PER LA LIQUIDAZIONE DI SPECIFICHE RESPONSABILITA', INDENNITA' DI FUNZIONE E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	9
CAPO I	CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	10
ART. 6	MODALITA' DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA	10
ART. 7	CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	11
ART. 8	CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	11
ART. 9	CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	12
CAPO II	MODIFICA DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI AL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	13
ART. 10	NUOVA DISCIPLINA DELL'INDENNITA' DI "CONDIZIONI DI LAVORO", DI CUI ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL DEL 21.5.2018	13
ART. 11	PARZIALE MODIFICA DELLA DISCIPLINA DELL'INDENNITA' DI "FUNZIONE", DI CUI ALL'ART. 56-SEXIES DEL CCNL DEL 21.5.2018 <u>PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE</u>	15
CAPO III	COMPENSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE - GLI INCENTIVI TECNICI	17
ART. 12	DEFINIZIONE DELLE MODALITA' E DEI CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI TECNICI DI CUI ALL'ART. 113, COMMA 2, DEL D.LGSS. 50/2016	17
ART. 13	DEFINIZIONE DELLE MODALITA' E DEI CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER LE ATTIVITA' SVOLTE DALLA STAZIONE UNICA APPALTANTE	19
ART. 14	MODALITA' DI CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI AI DIPENDENTI	20
ART. 15	RINVIO ALLA DISCIPLINA REGOLAMENTARE	20
TITOLO III	QUANTIFICAZIONE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE NELL'ANNO 2019	22
ART. 16	QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI E DI QUELLE NECESSARIE AL FINANZIAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	22
ART. 17	UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI E DI QUELLE DESTINATE ALLE P.O.	22
TITOLO IV	QUANTIFICAZIONE E UTILIZZO DEL FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO - ANNO 2019	24
ART. 18	QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER FINANZIARE IL LAVORO	24

STRAORDINARIO

TITOLO V

ART. 19
ART. 20

DISPOSIZIONI FINALI

CONFERMA DISCIPLINE CONTRATTUALI PREVIGENTI
DISPOSIZIONI FINALI

25

25

25

A collection of handwritten signatures in blue and black ink, scattered across the bottom right portion of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, including several large, looped blue signatures and smaller, more linear black signatures.

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.
2. Il presente CCDI si applica, altresì, al personale 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
3. 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 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).

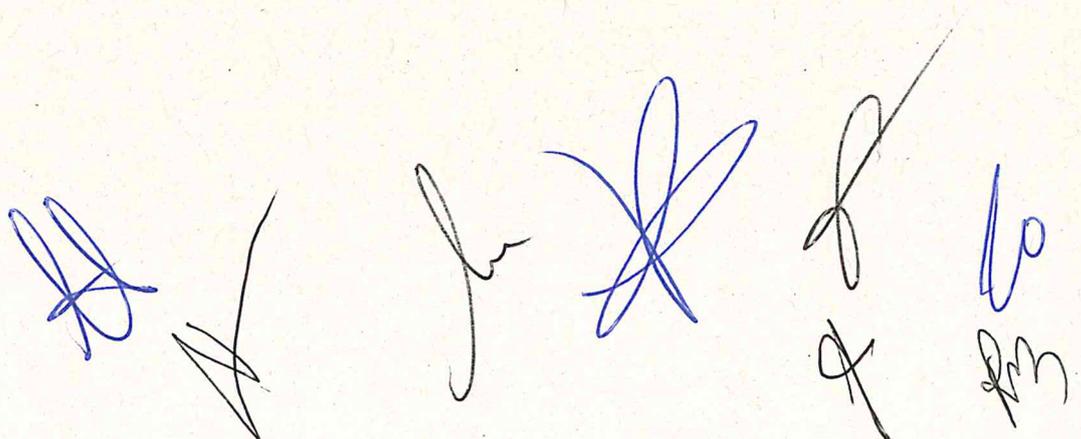
ART. 3 DECORRENZA E DURATA

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 (2019), 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.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately six distinct signatures, some appearing as stylized initials or full names, and others as more complex, scribbled marks. The signatures are arranged in a loose horizontal line across the lower portion of the document.

TITOLO II

CRITERI DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI

ART. 5

MODALITA' DI ASSEGNAZIONE DEL BUDGET AI DIRIGENTI PER LA LIQUIDAZIONE DI SPECIFICHE RESPONSABILITA', INDENNITA' DI FUNZIONE E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

1. L'assegnazione del budget ai singoli dirigenti/direttore generale/segretario generale, finalizzato alla liquidazione degli istituti economici contrattuali, avviene con le seguenti modalità:
- **fase A:** definizione condivisa con la parte sindacale del limite massimo delle risorse da destinare all'utilizzo di ciascuna tipologia di indennità;
 - **fase B:** determinazione delle risorse da destinare alle *Specifiche responsabilità* di cui all'art. 70-*quinquies*, all'*Indennità di funzione* di cui all'art. 56-*sexies*, del CCNL 21/05/2018, nonché alla *Performance individuale* ed alla *Performance organizzativa*, come residuo del fondo risorse decentrate dopo la liquidazione degli altri istituti contrattuali;
 - **fase C:** assegnazione del budget ai responsabili delle massime strutture dell'ente (*Segreteria generale/Direzione generale/Servizi*), in relazione al numero dei dipendenti assegnati a ciascuna di esse; alla categoria d'inquadramento del personale (*prescindendo dalla posizione economica*); nonché alla tipologia del rapporto di lavoro, se a tempo pieno o a tempo parziale, e ciò in relazione ai seguenti parametri, rapportati al personale a tempo pieno:
 - Categoria A: 1
 - Categoria B/B1: 1,06
 - Categoria B/B3 giuridico: 1,12
 - Categoria C: 1,19
 - Categoria D/D1: 1,3
 - Categoria D/D3 giuridico: 1,5

CAPO I
CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

ART. 6
MODALITA' DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA

1. Le parti convengono di individuare, come segue, i criteri generali per la ripartizione delle risorse annuali destinate alla *Performance individuale* (con ciò intendendosi i premi correlati al raggiungimento degli obiettivi individuali ai dipendenti, come predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente) e alla *Performance organizzativa* (con ciò intendendosi i premi correlati al raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente nel suo complesso, come predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente), in coerenza con i vigenti strumenti regolamentari disciplinanti la materia:
 - il sistema incentivante la produttività e la qualità della prestazione lavorativa dei dipendenti deve essere informato ai principi di selettività, concorsualità, nonché di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, al fine di contrastare l'appiattimento retributivo;
 - i premi - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - devono essere assegnati secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'amministrazione - in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali - nonché il miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento (es: progressioni orizzontali).
2. Nell'ambito delle complessive risorse destinate annualmente all'incentivazione della performance, il 20% è finalizzato all'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa, mentre l'80% a quella individuale.
3. Le complessive risorse, di cui al precedente comma 2, vengono distribuite dai responsabili delle strutture di più alto livello dell'ente (*Segreteria generale/Direzione generale/Servizi*) a favore dei propri dipendenti, tenendo conto unicamente della valutazione della performance, della categoria di inquadramento (*prescindendo dalla posizione economica*), nonché della tipologia del rapporto di lavoro (*tempo pieno/tempo parziale*), e ciò in relazione ai seguenti parametri, rapportati al personale a tempo pieno:
 - Categoria A: 1
 - Categoria B/B1: 1,06
 - Categoria B/B3 giuridico: 1,12
 - Categoria C: 1,19
 - Categoria D/D1: 1,3
 - Categoria D/D3 giuridico: 1,5

ART. 7

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La Performance individuale misura il contributo fornito dal singolo dipendente, in termini di risultato e di comportamenti agiti, nel raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento, e ciò nel rispetto del vigente sistema per la misurazione e la valutazione della performance.
2. I premi correlati alla performance individuale dei dipendenti sono liquidati - a consuntivo, di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento - previa valutazione da parte del dirigente competente, nel rispetto dei fattori valutativi previsti dal vigente sistema per la misurazione e la valutazione della performance. La liquidazione non può aver luogo qualora il punteggio finale sia inferiore a 6/10.
3. Il dipendente può chiedere, entro i successivi 15 giorni dalla consegna della scheda di valutazione, il riesame della stessa, da parte del dirigente competente, il quale valuterà - unitamente al Nucleo di Valutazione - le motivazioni addotte dall'interessato. A tal fine il dipendente può farsi assistere dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia. Qualora le osservazioni presentate vengano accolte, il dirigente provvederà a rettificare, entro i successivi 30 giorni, la valutazione in precedenza data.

ART. 8

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. La Performance organizzativa misura il contributo fornito dal singolo dipendente, in termini di risultato, in ordine al raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente nel suo complesso, nel rispetto della tabella che segue:

% DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI GENERALI DELL'ENTE	% RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA, DA DISTRIBUIRE FRA I DIPENDENTI
<i>da 85 a 100</i>	<i>100</i>
<i>da 70 a 84</i>	<i>80</i>
<i>da 50 a 69</i>	<i>70</i>
<i>inferiore a 50</i>	<i>0</i>

2. I premi correlati alla performance organizzativa sono liquidati - a consuntivo, di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento - previa certificazione sul grado di raggiungimento della performance dell'ente.

ART. 9

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa viene annualmente destinato, dall'ente, un importo non inferiore al 19% e non superiore al 25% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative in essere presso l'ente.
2. Annualmente, in sede di approvazione del PEG, vengono definiti gli obiettivi, nonché l'effettiva misura della percentuale di cui al precedente comma, da destinare alla retribuzione di risultato.
3. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato sono ripartite tra ciascun titolare di posizione organizzativa in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite (*individuale; di struttura; organizzativa, a livello di ente*), come risultanti dal punteggio finale riportato in sede di valutazione annuale, nel rispetto del regolamento disciplinante la materia.
4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, l'effettiva misura percentuale - da un minimo del 15% al massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto di incarico - è individuata dal direttore generale, con il supporto del Nucleo di valutazione, tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, ed è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*.
5. Il compenso aggiuntivo, di cui al precedente comma 4, è erogato, a titolo di retribuzione di risultato, in relazione alla valutazione annuale riportata nel rispetto della metodologia di cui vigente *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, in essere presso l'ente.

CAPO II
MODIFICA DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA'
CONTRATTUALI AL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA

ART. 10
NUOVA DISCIPLINA DELL'INDENNITA' DI "CONDIZIONI DI LAVORO", DI CUI
ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL DEL 21.5.2018

1. Con effetto dal 1° gennaio 2019, l'art. 35 del CCDI - Parte Normativa 2018/2020 - Parte economica 2018, è riformulato come segue:

"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:
 - a) esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute (*trattasi di situazioni lavorative pregiudizievoli per la salute e l'integrità*);
 - b) 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*);
 - c) 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:*
 - A) per sottoposizione a rumore, ovvero a vibrazioni, DI RILEVANTE INTENSITA';
 - B) per esposizione a polveri sottili, qualora superino il valore classificato "NON BASSO";
 - C) 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;
 - D) per espletamento di attività che implicano l'utilizzo di trattori per il taglio dell'erba lungo le strade provinciali o l'utilizzo di macchine per movimento terra.
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 area 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 - indice altissimo per effetto dell'utilizzo di trattori per il taglio dell'erba o l'utilizzo di macchine per movimento terra: peso causale 5;
- **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

- (3) *CONDIZIONI DI LAVORO con rischio indice altissimo (5) ed esposizione costante (coeff. 1); con disagio indice molto alto (2) ed esposizione costante (1) e maneggio valori indice basso (0):* $5 \times 1 = 5 + 2 \times 1 = 2$

TOTALE PUNTI 7

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

RISULTANZE DELLA PESATURA DELLE TRE CAUSALI (espressa in punti)	INDENNITA' SPETTANTE (espressa in euro)
Da 1 a 2,99	1,5
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. 11

PARZIALE MODIFICA DELLA DISCIPLINA DELL'INDENNITA' DI "FUNZIONE", DI CUI ALL'ART. 56-SEXIES DEL CCNL DEL 21.5.2018 PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

1. L'art. 41, commi 4 e seguenti, del CCDI - Parte Normativa 2018/2020 - Parte economica 2018, è sostituito come segue:

"4. Le fattispecie di responsabilità che danno titolo all'erogazione dell'indennità in oggetto sono le seguenti:

"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

5. Il dirigente competente, sentito il Comandante, provvederà all'individuazione dei dipendenti rientranti nelle fattispecie di cui al precedente comma, TENENDO IN DEBITA CONSIDERAZIONE IL GRADO

RIVESTITO DA CIASCUN DIPENDENTE ASSEGNATO ALLA POLIZIA LOCALE, ESCLUSIVAMENTE NEL LIMITE DELLE RISORSE ANNUALI DISPONIBILI.

6. *Il dirigente del Servizio suddetto, sentito il Comandante, provvederà, altresì, alle operazioni di "pesatura" delle responsabilità attribuite.*
7. *L'individuazione del personale avente titolo all'indennità, nonché la pesatura delle responsabilità assegnate, sono portate a conoscenza preventivamente del direttore generale/segretario generale; comunicate successivamente al personale interessato e trasmesse agli uffici del personale, trattamento giuridico ed economico, nonché alla RSU.*
8. *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.*
9. *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 COMPETENTE dell'effettiva sussistenza, nell'anno precedente, delle condizioni per il riconoscimento dell'indennità di "Funzione".*
10. *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.*
11. *Il dirigente del Servizio competente è tenuto a monitorare almeno una volta all'anno ed, in ogni caso, entro il mese di dicembre di ciascun anno, 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".*

CAPO III

COMPENSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE - GLI INCENTIVI TECNICI

ART. 12

DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI TECNICI DI CUI ALL'ART. 113, COMMA 2, DEL D.LGS. 50/2016

1. L'amministrazione provinciale costituisce il Fondo di incentivazione per le funzioni tecniche, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, come successivamente modificato ed integrato, nel limite individuato dallo specifico regolamento (*valore non superiore al 2% dell'importo a base di gara*).
2. Nell'ambito del limite massimo stabilito dall'ente, il regolamento dovrà prevedere una graduazione della percentuale della consistenza del fondo medesimo, in relazione all'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara, per le specifiche e tassative funzioni svolte dai dipendenti provinciali, e ciò in misura inversamente proporzionale all'entità dei lavori da realizzare.
3. L'80% delle risorse finanziarie costituenti il fondo in oggetto è ripartito - per ciascuna opera o lavoro, o servizio, o fornitura - tra i dipendenti provinciali, facenti parte del gruppo di lavoro a tal fine costituito, nel rispetto delle modalità e criteri previsti nel presente Capo, da recepire nell'ambito dello specifico regolamento disciplinante la materia.
4. La quota percentuale connessa ad ogni macro-attività può variare da un valore minimo ad un valore massimo, così come risultanti dalle tabelle sottostanti, e ciò distintamente per:

- APPALTI DI OPERE E LAVORI PUBBLICI;

- APPALTI DI SERVIZI E FORNITURE:

PER APPALTI DI OPERE/LAVORI PUBBLICI

MACRO ATTIVITA' (art. 113, c. 2, D.Lgs. 50/2016)	QUOTA	ATTIVITA' SPECIFICA	COMPONENTI DEL GRUPPO DI LAVORO
Programmazione della spesa per investimenti (art. 21 D.Lgs. 50/2016)	dall'1 al 10%	Redazione documenti di fattibilità tecnico-economica finalizzati alla redazione/aggiornamento del programma all'ottenimento di finanziamenti - Supporto amministrativo	Collaboratori tecnici _____ Collaboratori amministrativi
Valutazione preventiva dei progetti (art. 26 D.Lgs. 50/2016)	dall'1 al 10%	Attività di valutazione dei progetti - Supporto amministrativo	Collaboratori tecnici _____ Collaboratori amministrativi

Predisposizione e controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei lavori pubblici	dal 5 al 20%	<i>Predisposizione del bando di gara per l'affidamento dell'appalto/concessione, inclusa la verifica normativa - Eventuale attività richiesta a membro esperto della commissione giudicatrice - Gestione di tutte le fasi della procedura di gara - Aggiudicazione e stipula del contratto</i>	Responsabile Stazione Unica Appaltante/Referente di gara Collaboratori tecnici Collaboratori amministrativi della Stazione Appaltante
RUP	dal 5 al 20%	<i>Attività di cui all'art. 31 del D.Lgs. 50/2016 o previste da altre disposizioni normative - Supporto tecnico ed amministrativo al RUP</i>	RUP Collaboratori tecnici Collaboratori amministrativi
Direzione lavori	dal 40 al 60%	<i>Attività di competenza della Direzione lavori e di Direzione operativa; di Ispettore di Cantiere - Supporto tecnico ed amministrativo</i>	Direttore dei lavori Direttore Operativo Ispettore di cantiere Collaboratori amministrativi Collaboratori tecnici
Collaudo	dal 5 al 15%	<i>Collaudo tecnico/amministrativo e statico, ove necessario/Certificato di regolare esecuzione (CRE) - Supporto al collaudatore</i>	Collaudatore tecnico/amministrativo Collaudatore statico Collaboratori tecnici al collaudatore Collaboratori amministrativi

PER APPALTI DI SERVIZI E FORNITURE

MACRO ATTIVITA' (art. 113, c. 2, D.Lgs. 50/2016)	QUOTA	ATTIVITA' SPECIFICA	COMPONENTI DEL GRUPPO DI LAVORO
Programmazione della spesa per investimenti (art. 21 D.Lgs. 50/2016)	dall'1 al 10%	<i>Redazione e aggiornamento del programma biennale degli acquisti - Programmazione della spesa di investimento nei limiti e dei vincoli di finanza pubblica (analisi fabbisogni, studio preliminare di approvvigionamento, ecc...)</i>	Collaboratori tecnici Collaboratori amministrativi

Predisposizione e controllo delle procedure di gara	dal 5 al 20%	<i>Predisposizione del bando di gara per l'affidamento dell'appalto/concessione, inclusa la verifica normativa - Eventuale attività richiesta a membro esperto della commissione giudicatrice - Gestione di tutte le fasi della procedura di gara - Aggiudicazione e stipula del contratto</i>	Responsabile Stazione Unica Appaltante/Referente di gara Collaboratori tecnici Collaboratori amministrativi della Stazione Appaltante
RUP	dal 5 al 20%	<i>Attività di cui all'art. 31 del D.Lgs. 50/2016 o previste da altre disposizioni normative - Supporto tecnico ed amministrativo al RUP</i>	RUP Collaboratori tecnici Collaboratori amministrativi
Direttore dell'esecuzione del contratto /Controllo di esecuzione dei Contratti Pubblici	dal 30 al 50%	<i>Attività di competenza del Direttore dell'esecuzione - Supporto alla direzione esecutiva per gestione amministrativa e giuridica - Supporto alla direzione esecutiva per gestione tecnica (controlli, sopralluoghi, eccc...)</i>	Direttore dell'esecuzione del contratto Collaboratori amministrativi Collaboratori tecnici
Verifica di conformità	dall'1 al 10%	<i>Attività di competenza del Verificatore - Supporto tecnico al Verificatore</i>	Verificatore Collaboratori tecnici del Verificatore

SB

- La quota percentuale effettivamente spettante a ciascun componente del gruppo di lavoro, all'interno delle singole macro-attività è determinata, di volta in volta - **tenendo conto delle responsabilità professionali connesse alle specifiche prestazioni da svolgere ed in un'ottica di congruenza, logicità e ragionevolezza** - dal RUP.
- Le disposizioni di cui ai precedenti commi 4 e 5 sono applicabili in via temporanea e transitoria, in attesa di ridefinizione - ad opera del legislatore - del Codice degli appalti e del sistema degli incentivi tecnici, il cui processo è stato avviato con D.L. 32/2019.

ART. 13

DEFINIZIONE DELLE MODALITA' E DEI CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER LE ATTIVITA' SVOLTE DALLA STAZIONE UNICA APPALTANTE

- Ai sensi dell'art. 113, comma 5, del D.Lgs. 50/2016 - per le funzioni svolte dal personale dipendente assegnato agli uffici della Stazione Unica Appaltante nei confronti degli enti aderenti, nell'espletamento di procedure di affidamento di lavori e/o opere, acquisizione di beni e servizi per conto di essi - la Provincia di Pesaro e Urbino richiederà una quota parte fino ad

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

1/4 dell'incentivo previsto dal comma 2 dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 (25% del 2%). Le somme dovute dovranno essere trasferite alla Provincia di Pesaro e Urbino con la determinazione di presa d'atto dell'aggiudicazione definitiva.

2. Le somme destinate al personale della SUA per lo svolgimento delle attività specifiche concernenti la predisposizione e controllo delle procedure di gara (*esclusa la stipula del contratto, che rimane in capo all'ente convenzionato*) sono ripartite con le stesse modalità di cui al precedente art. 12, comma 4, del presente regolamento, con esclusivo riferimento alle seguenti MACRO-ATTIVITA':
 - **PER APPALTI DI OPERE/LAVORI PUBBLICI:** *"Predisposizione e controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei lavori pubblici";*
 - **PER APPALTI DI SERVIZI E FORNITURE:** *"Predisposizione e controllo delle procedure di gara" e di esecuzione dei lavori pubblici.*
3. In sede di regolamento verrà individuata l'effettiva percentuale delle somme introitate da destinare al personale della SUA.

ART. 14

MODALITA' DI CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI AI DIPENDENTI

1. Gli incentivi tecnici, di cui all'art. 113, comma 2, del D.Lgs. 50/2016, vengono erogati ai dipendenti provinciali aventine titolo solo a seguito di intervenuto accertamento positivo delle specifiche attività svolte, nel rispetto delle seguenti scadenze:
 - **FASE DI PROGRAMMAZIONE E DI AFFIDAMENTO:** *intera quota ad avvenuta aggiudicazione;*
 - **FASE DI ESECUZIONE:** *intera quota con l'approvazione del certificato di collaudo o di verifica di conformità;*
 - **PER IL RUOLO DI RUP:** *il 50% della quota con l'avvio della gara di appalto e il rimanente 50% con l'approvazione del certificato di collaudo o di verifica di conformità.*
2. Gli incentivi tecnici relativi ad attività svolte dai dipendenti provinciali per altra pubblica amministrazione, ivi comprendendo quelle rese dalla Stazione Unica Appaltante, sono liquidati dal direttore generale entro 30 giorni dalla data in cui la Provincia di Pesaro e Urbino introita le relative somme.

ART. 15

RINVIO ALLA DISCIPLINA REGOLAMENTARE

1. Il regolamento relativo agli incentivi per le funzioni tecniche, di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, dovrà prevedere:
 - a) **le modalità di costituzione del gruppo di lavoro**, da effettuarsi a cura del dirigente competente, con atto motivato nel quale dovranno essere riportate le seguenti informazioni:
 - *l'oggetto della procedura;*
 - *gli estremi del provvedimento di programmazione aziendale;*
 - *l'importo a base della procedura contrattuale e l'entità complessiva del fondo, qualora disponibile;*
 - *le attività che dovranno essere svolte da ogni singolo componente del gruppo di lavoro, con l'indicazione delle specifiche mansioni e delle singole quote del fondo da corrispondere (che andranno riverificate alla fine della prestazione effettivamente svolta);*
 - *la tempistica di svolgimento delle mansioni assegnate;*
 - *le attività da affidare a soggetti esterni all'amministrazione, con il relativo valore economico;*
 - *lo sviluppo della procedura assegnata a ciascun soggetto interno o esterno; la programmazione dell'attività di controllo del rispetto, in termini quantitativi e qualitativi, degli incarichi conferiti e la tempistica di corresponsione delle quote del fondo;*

- b) **i criteri e le modalità per la riduzione dell'incentivo, a fronte di eventuali incrementi dei tempi e dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo.** In particolare, nel caso di mancato rispetto, da parte dei dipendenti incaricati dei tempi previsti per le diverse fasi, per cause a questi imputabili, il regolamento deve prevedere una riduzione consistente dell'incentivo spettante, fino a determinare - nei casi particolarmente gravi - la mancata erogazione dell'incentivo, fatte salve le ulteriori responsabilità;
- c) **le modalità di liquidazione dell'incentivo,** da effettuarsi - con atto motivato - a cura del dirigente di riferimento, il quale sarà tenuto anche ad attestare che le attività richieste sono state effettivamente svolte conformemente a quanto previsto dall'atto di costituzione del gruppo di lavoro, nonché nel rispetto dei tempi assegnati (*fermo restando che nessun incentivo potrà essere erogato per prestazioni non svolte, ovvero prive di accertamento positivo o parzialmente positivo*). In ogni caso l'incentivo non spetta per affidamenti diretti;
- d) **la disciplina, oggetto di incentivo tecnico di cui al comma 3 dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, per le attività svolte, dai dipendenti provinciali per altre Pubbliche Amministrazioni,** sulla base di rapporti convenzionali;
- e) **quant'altro demandato alla suddetta disciplina regolamentare.**
2. L'Ufficio del Personale - Trattamento economico fornirà, con cadenza semestrale/annuale, informazione scritta alle OO.SS. in merito ai compensi erogati ai sensi del presente articolo, in forma aggregata o anonima, così come previsto dal Garante per la protezione dei dati personali del 18.7.2013, n. 358.
3. In sede di prima applicazione, dopo sei mesi, le parti si impegnano congiuntamente a verificare gli effetti derivanti dalla presente disciplina.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there is a vertical column of four signatures, with the top one being a stylized 'S3'. Below it are three more signatures. On the left side, there is a horizontal row of six signatures. The bottom right corner features the initials 'RB' followed by a signature.

TITOLO III

QUANTIFICAZIONE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE 2019

ART. 16

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 2019, sono determinate le risorse decentrate del personale dei livelli (*escluse le P.O./A.P.*) in complessivi € **1.320.878,63**, ripartiti come segue:
 - risorse di cui all'art. 67, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 (*stabili*): € **1.273.842,29**;
 - risorse di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL del 21.5.2018 (*variabili*): € **47.036,34**;come da determinazione del direttore generale n. 434 del 6.5.2019.
2. La delegazione prende, altresì, atto che, per l'anno 2019, le risorse destinate a finanziare le posizioni organizzative ammonta a complessivi € 344.325,00.
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. 17

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

1. Le parti convengono di utilizzare, nell'anno 2019, 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"** -, in continuità con gli indirizzi politici forniti con decreto 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. 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
21/5/2018 - art. 68, c. 1	Indennità di comparto	121927	
21/5/2018 - art. 68, c. 1	Indennità di direzione ex 8 [^] q.f.	2921	

21.5.2018 - art. 68, c. 2, lett. a)	Premi correlati alla Performance organizzativa	43811	
21.5.2018 - art. 68, c. 2, lett. b)	Premi correlati alla Performance individuale	176.243 (di cui 1.000 per il welfare integrativo)	
21/5/2018 - art. 68, c. 2, lettera c)	Indennità condizioni di lavoro	98000	
21/5/2018 - art. 68, c. 2, lettera d)	Indennità di turno, reperibilità, compensi per attività prestata in orario notturno, festivo e notturno/festivo	82115	
21/5/2018 - art. 68, c. 2, lettera e)	Compensi per specifiche responsabilità	60000	
21/5/2018 - art. 68, c. 2, lettera f)	Indennità di funzione e servizio esterno per la Polizia locale	6.000	
21/5/2018 - art. 68, c. 2, lettera g)	Compensi previsti da disposizioni di legge		
21/5/2018 - art. 68, c. 2, lettera j)	Progressioni economiche orizzontali - ANNO 2019	150000	
1.4.1999 - art. 17, c. 2, lett. b)	Progressioni economiche orizzontali anni precedenti	579861	
TOTALE		1.320.878,63	

B) PER IL PERSONALE CON INCARICO DI P.O.

21/5/2018 - art. 15	Retribuzione di posizione e di risultato	344325	
---------------------	--	--------	--

4. Le parti si impegnano, a partire dall'anno 2020, a destinare apposite risorse all'incentivazione del personale che svolge funzioni presso il CSTPU, nell'ambito di quelle variabili di cui all'art. 67, comma 3, lett. a) del CCNL del 21.5.2019.

TITOLO IV
QUANTIFICAZIONE E UTILIZZO DEL FONDO DEL LAVORO
STRAORDINARIO - ANNO 2019

ART. 18
QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER FINANZIARE IL LAVORO
STRAORDINARIO

1. Le parti prendono atto che, con determinazione n. 434 del 6.5.2019, il direttore generale ha determinato l'ammontare delle risorse destinate, per l'anno 2019, al finanziamento dell'istituto del lavoro straordinario dei dipendenti dei livelli nella misura di € 159.928,34.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately seven distinct signatures, some appearing as simple initials and others as more complex, stylized cursive marks. The signatures are arranged in a loose, horizontal line across the lower right portion of the document.

TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI

ART. 19 CONFERMA DISCIPLINE CONTRATTUALI PREVIGENTI

1. Per quanto non espressamente modificato dal presente CCDI, restano in vigore:
 - il precedente CCDI - Parte normativa 2018/2020 - Parte economica 2018, sottoscritto il 17.12.2018;
 - il CCDI - Parte normativa 2011/2013 - Parte economica 2011/2012, sottoscritto il 28.12.2012, **LIMITATAMENTE all'art. 20** ad oggetto: "Lavoro straordinario - Fattispecie derogatorie del limite massimo individuale annuo".
2. Qualora non venga sottoscritto, entro il 31.12.2019, il CCDI - Parte economica 2020, 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: € 1.273.842,29, e cioè lo stesso ammontare delle risorse finanziarie aventi carattere di certezza, stabilità e continuità stabilite per l'anno 2019, incrementato dei valori previsti dal CCNL del 21.5.2018, 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 2019.
3. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, si fa riferimento ai vigenti CCNL e, in particolare, al CCNL sottoscritto il 21.5.2018, nonché alle norme di legge in vigore.

ART. 20 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

dott. Cancellieri Michele

- per la PARTE SINDACALE:

a) i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (R.S.U.):

Angeletti Mauro

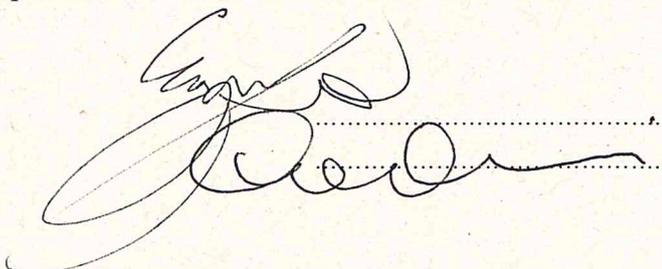
Bracci Roberta

Borgogni Stefano

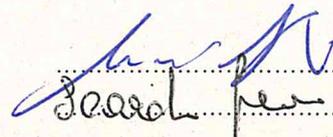
Caramel Sinone

Cordella Roberto

Feduzi Nancy



Lombardi Luciano
Scardino Grazia Rosaria
Smerilli Bibiana
Vichi Alfeo


Scardino per Rose
Vichi Alfeo

b) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Sciumbata Vania (C.G.I.L. FP)
Pedaletti Patrizia (C.I.S.L. FPS)
Aucello Angelo/Tiritiello Maria Grazia (UIL FPL)
Paci Cesarino Gabriele (C.S.A.)

