



**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**

**Parte normativa: 2023/2025**

**Parte economica: 2023**



Il giorno 22 (ventidue) del mese di dicembre dell'anno 2023, alle ore 11,00, presso la sede della Provincia di Pesaro e Urbino, si è riunita la delegazione trattante,

**A) DI PARTE PUBBLICA** (ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL del 16.11.2022 e in esecuzione del DPG n. 309/2022), composta come segue:

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

**B) DI PARTE SINDACALE** (ai sensi dell'art. 7, comma 2, del CCNL del 16.11.2022), composta come segue:

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

Angeletti Mauro  
Bracci Roberta  
Caramel Simone  
Cerreti Simone  
Cordella Roberto  
Feduzi Nancy  
Formica Luca  
Scardino Grazia Rosaria  
Silvetti Maurizio  
Smerilli Bibiana

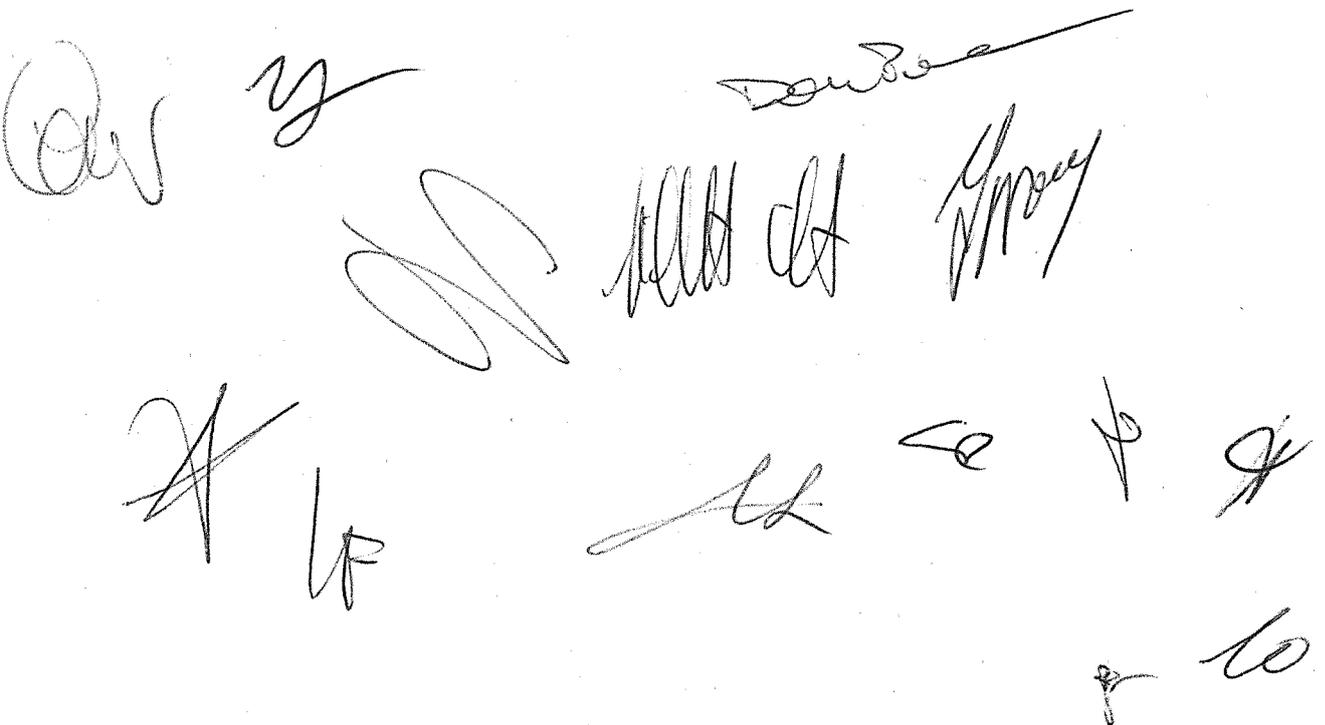
• **i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:**

C.G.I.L. FP - Niger Michele  
C.I.S.L. FPS - Pedaletti Patrizia  
U.I.L. FPL - Lista Antonella  
C.S.A. Regioni Autonomie locali - Paci Cesarino Gabriele

**per la sottoscrizione**

**del CCDI Parte normativa 2023/2025 - Parte economica 2023**

**dei dipendenti provinciali**

The image shows a collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains five signatures, and the bottom row contains seven signatures. These signatures correspond to the names of the representatives listed in the text above, including those from the public side (Domenicucci and Cancellieri) and the various trade union categories (Angeletti, Bracci, Caramel, Cerreti, Cordella, Feduzi, Formica, Scardino, Silvetti, Smerilli, Niger, Pedaletti, Lista, and Paci).



## INDICE

<b>TITOLO I</b>	<b>DISPOSIZIONI GENERALI</b>
ART. 1	AMBITO DI APPLICAZIONE
ART. 2	OGGETTO DELLA DISCIPLINA
ART. 3	DECORRENZA E DURATA
ART. 4	INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE
ART. 5	VERIFICHE IN ORDINE ALL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO E AGLI EFFETTI DERIVANTI DALLA DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI FINANZIATI CON IL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE
<b>CAPO I</b>	<b>RELAZIONI SINDACALI</b>
ART. 6	FINALITA'
ART. 7	INFORMAZIONE
ART. 8	CONFRONTO
ART. 9	ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE
ART. 10	CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA
<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>
ART. 11	LA FORMAZIONE: STRUMENTO A SUPPORTO DELLA QUALITA' DEL LAVORO PUBBLICO E DELLA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
ART. 12	QUALITA' DEL LAVORO E INNOVAZIONI TECNOLOGICHE
ART. 13	POLITICHE DI GENERE, ANTIDISCRIMINATORIE E DI VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
ART. 14	CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE: INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' ORARIA ORDINARIA E AGGIUNTIVA IN ENTRATA E USCITA
ART. 15	CONCILIAZIONE TRA LA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE: INCREMENTO DEL CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE
ART. 16	TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO
<b>TITOLO II</b>	<b>ORDINAMENTO PROFESSIONALE</b>
ART. 17	RECEPIMENTO DEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - DISPOSIZIONI GENERALI
<b>CAPO I</b>	<b>PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (c.d. "Differenziali stipendiali") - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE</b>
ART. 18	OGGETTO E FINALITA'
ART. 19	DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE - CRITERI GENERALI
ART. 20	GRADUAZIONE DEI FATTORI VALUTATIVI - PUNTEGGIO AGGIUNTIVO
ART. 21	PROCEDURA SELETTIVA E FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA - CRITERI DI PRIORITA'
ART. 22	ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI
ART. 23	NORMA DI RINVIO
<b>TITOLO III</b>	<b>DETERMINAZIONE DELLE RISORSE COSTITUENTI IL FONDO</b>

	<b>ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE E CRITERI DI UTILIZZO</b>
<b>CAPO I</b>	<b>CRITERI GENERALI DI COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI</b>
ART. 24	MODALITA' DI COSTITUZIONE DEI FONDI DELLE RISORSE DECENTRATE
<b>CAPO II</b>	<b>POLITICHE PER IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' E DEL LAVORO E PER LA VALORIZZAZIONE DELLE POLITICHE DI GENERE - TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI</b>
ART. 25	STRUMENTI DI PREMIALITA'
ART. 26	CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI
ART. 27	CRITERI AGGIUNTIVI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AL PERSONALE CON INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
ART. 28	MODALITA' DI ASSEGNAZIONE DEI BUDGET AI DIRIGENTI PER LA LIQUIDAZIONE DEI COMPENSI CORRELATI ALLA PERFORMANCE, INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA
<b>CAPO III</b>	<b>CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI</b>
ART. 29	PRINCIPI GENERALI
ART. 30	INDENNITA' DI "COMPARTO", DI "DIREZIONE EX VIII <sup>a</sup> QUALIFICA FUNZIONALE" E DI "VIGILANZA"
ART. 31	INDENNITA' DI "TURNO"
ART. 32	INDENNITA' DI "REPERIBILITA'"
ART. 33	MAGGIORAZIONI PER ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO-NOTTURNO
ART. 34	INDENNITA' DI "CONDIZIONI DI LAVORO"
ART. 35	INDENNITA' PER "SPECIFICHE RESPONSABILITA'"
ART. 36	INDENNITA' DI "FUNZIONE", DI CUI ALL'ART. 97 DEL CCNL DEL 16.11.2022 <u>PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE</u>
ART. 37	INDENNITA' DI "SERVIZIO ESTERNO", DI CUI ALL'ART. 100 DEL CCNL DEL 16.11.2022 <u>PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE</u>
<b>CAPO IV</b>	<b>CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE</b>
ART. 38	MODALITA' DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA
ART. 39	CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
ART. 40	CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
ART. 41	DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
ART. 42	CORRELAZIONE TRA COMPENSI AGGIUNTIVI PREVISTI DA LEGGI E PREMI RELATIVI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
ART. 43	CORRELAZIONE TRA PRODUTTIVITA'/RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PRESENZA IN SERVIZIO
<b>CAPO V</b>	<b>CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</b>
ART. 44	INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE
ART. 45	COMPENSI A VALERE SULLE RISORSE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 43 DELLA L. 449/1997

Caro

ART. 46	COMPENSI A VALERE SUI RISPARMI DERIVANTI DAI PIANI TRIENNALI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA DI CUI ALL'ART. 16 DEL D.L. 98/2011, CONVERTITO NELLA L. 111/2011
ART. 47	COMPENSI PROFESSIONALI DEL SERVIZIO AVVOCATURA
ART. 48	PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA
ART. 49	COMPENSI PER PRESTAZIONI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO
<b>CAPO VI</b>	<b>CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO</b>
ART. 50	WELFARE INTEGRATIVO
<b>TITOLO IV</b>	<b>QUANTIFICAZIONE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023</b>
ART. 51	QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI E DI QUELLE NECESSARIE AL FINANZIAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI
ART. 52	UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI
<b>TITOLO V</b>	<b>DETERMINAZIONE DEL FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO E CRITERI GENERALI DI UTILIZZO</b>
ART. 53	CRITERI GENERALI DI DETERMINAZIONE DEL FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO
ART. 54	CRITERI GENERALI DI UTILIZZO DEL FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO
ART. 55	QUANTIFICAZIONE ED UTILIZZO, NELL'ANNO 2023, DELLE RISORSE PER FINANZIARE IL LAVORO STRAORDINARIO
<b>TITOLO VI</b>	<b>DISPOSIZIONI FINALI</b>
ART. 56	CONFERMA DISCIPLINE CONTRATTUALI PREVIGENTI
ART. 57	DISPOSIZIONI DISAPPLICATE
ART. 58	DISPOSIZIONI FINALI

*Handwritten signature*



## PREMESSA

### *Richiamati:*

- il C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, triennio 2019 - 2021, sottoscritto il 16.11.2022 e, in particolare:
  - l'art. 7, comma 4, che individua le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa;
  - l'art. 8, che prevede che i tempi e le procedure della contrattazione collettiva integrativa;
  - gli artt. 79 e 80, che stabiliscono, rispettivamente, criteri e modalità per la costituzione del Fondo delle risorse decentrate annuali e per il loro utilizzo, con conseguente disapplicazione delle analoghe disposizioni di cui alla previgente disciplina contrattuale (artt. 67 e 68 del CCNL del 21.5.2018);
- il CCNL, triennio 2016 - 2018, sottoscritto il 21.5.2018, per la parte non espressamente derogata dal successivo CCNL;
- gli artt. 16, 23 e 31 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150;
- l'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 25.5.2017, n. 75;
- l'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021.



The page contains several handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the document. There are approximately 15 distinct marks, including full names and initials, some of which are quite stylized and difficult to decipher. The marks are located in various positions: top left, top center, top right, middle left, middle center, middle right, bottom left, bottom center, and bottom right.



# TITOLO I

## DISPOSIZIONI GENERALI

### ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

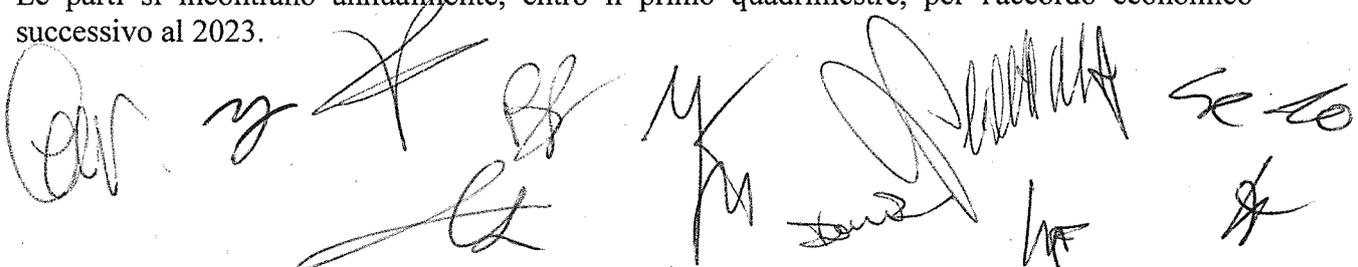
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale in servizio non appartenente all'area della dirigenza, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - assegnato alle funzioni "fondamentali" e di "amministrazione generale" della Provincia di Pesaro e Urbino.
2. Il contratto suddetto si applica, altresì, al personale collegato 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. 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.
3. Ai sensi dell'art. 8, c. 8, ultimo periodo, del CCNL del 16.11.2022, il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

### ART. 2 OGGETTO DELLA DISCIPLINA

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 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 (2023/2025), 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, e durata annuale (2023), per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dall'1.1.2023, salvo diversa disposizione del presente contratto.
3. Le parti si incontrano annualmente, entro il primo quadrimestre, per l'accordo economico successivo al 2023.



4. Le parti si riservano, in ogni caso, di riaprire le trattative 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 controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.
3. 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. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

#### ART. 5

##### VERIFICHE IN ORDINE ALL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO E AGLI EFFETTI DERIVANTI DALLA DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI FINANZIATI CON IL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

1. Le parti convengono che - in sede di contrattazione collettiva integrativa annuale, parte economica - verrà verificato, di anno in anno, lo stato di attuazione del presente contratto.
2. In ogni caso, le parti suddette - 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.
3. La delegazione trattante, di parte sindacale, potrà chiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

*NG*

*SC*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## CAPO I

### RELAZIONI SINDACALI

#### ART. 6

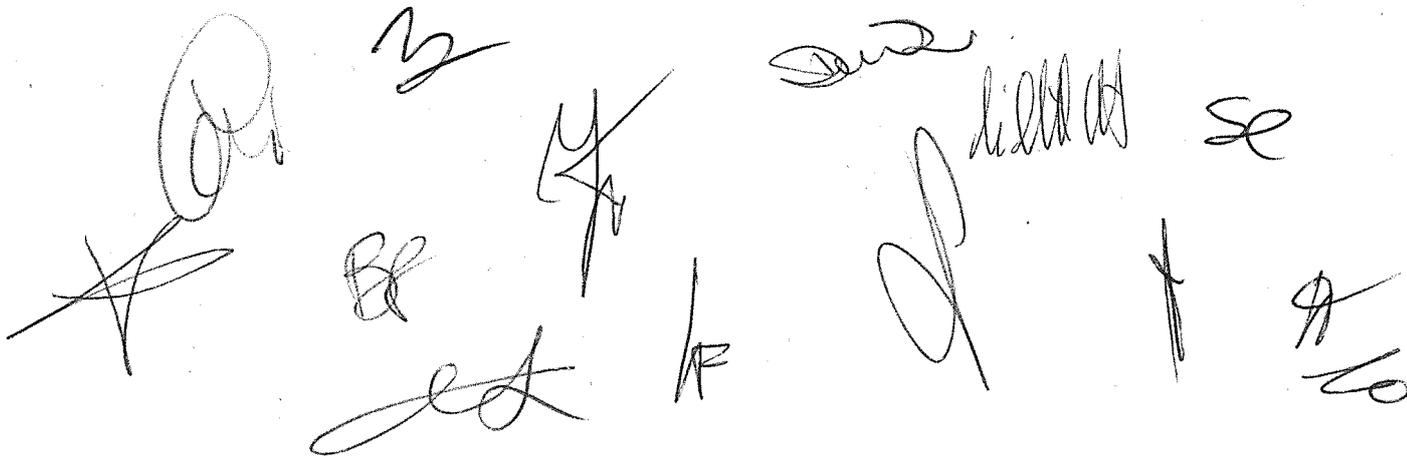
#### FINALITA'

1. La Provincia di Pesaro e Urbino persegue - nella gestione delle relazioni sindacali:
  - *il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente, a vantaggio degli utenti e dei cittadini, con gli interessi dei lavoratori;*
  - *il miglioramento della qualità delle decisioni assunte;*
  - *l'obiettivo di sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della P.A.;*
  - *l'attuazione di sicure condizioni di lavoro.*
3. Le parti convengono sull'importanza strategica del sistema delle relazioni sindacali, in quanto sistema:
  - *finalizzato a favorire soluzioni condivise tra le parti, pubblica e sindacali, assicurando 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;*
  - *improntato al rispetto dei principi di responsabilità, buona fede, trasparenza, correttezza e prevenzione dei conflitti.*
4. 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 decentrati 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 di estrema urgenza, i termini sono ridotti a 5);*
  - *almeno 20 giorni prima, per le materie soggette a CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.*



## ART. 8 CONFRONTO

1. Il *Confronto* consiste in un dialogo approfondito e costruttivo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di:
  - partecipare alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare;
  - esprimere apposite e approfondite valutazioni in merito.
2. Costituiscono oggetto di *Confronto* le materie di cui all'art. 5, c. 3, del CCNL del 16.11.2022 e, in particolare, le proposte dei seguenti atti (*riportati a titolo esemplificativo e non esaustivo*):
  - regolamento sull'orario di lavoro; dell'articolazione dell'orario di lavoro a tempo parziale; dell'articolazione in turni e del trattamento di missione e di trasferta;
  - regolamento del sistema di valutazione della performance;
  - regolamento per l'accesso agli impieghi provinciali;
  - individuazione dei profili professionali;
  - regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (criteri per il conferimento e la revoca, nonché per la graduazione ai fini della retribuzione di posizione);
  - regolamento per la progressione tra le aree, nella fase di prima applicazione della disciplina;
  - disciplina del conferimento o trasferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati;
  - regolamento di mobilità interna;
  - piano triennale delle attività formative e di aggiornamento, nonché qualsiasi altra attività formativa indirizzata al personale;
  - regolamento del lavoro a distanza;
  - misure di miglioramento del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
3. Il *Confronto* si sviluppa 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, se richiesto, deve avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può essere proposto anche dall'ente, qualora contestuale all'invio dell'informazione (anche in tal caso le parti si incontrano entro 10 giorni dalla richiesta);
  - *termina* con la redazione di una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse (non è previsto nessun vincolo rispetto alle posizioni espresse);

ed ha una durata massima di 30 giorni e, pertanto, gli incontri tra amministrazione e sindacati devono svolgersi in tale arco temporale.

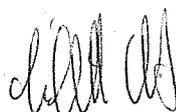
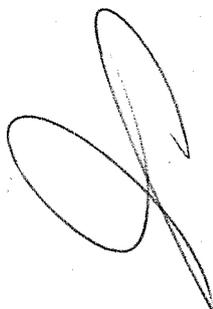
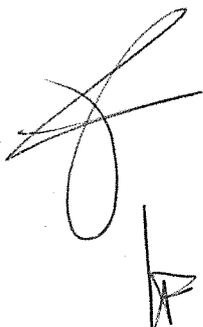
## ART. 9 ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

1. Le parti prendono atto che, con decreto presidenziale n. 332 del 30.12.2022, è stato istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione finalizzato al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. Costituiscono oggetto di informazione, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale; i dati sui contratti di lavoro a tempo determinato; i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.5.2018; l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale, nonché quant'altro previsto dall'art. 6 del CCNL del 16.11.2022.



**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, c. 5 e 6, del CCNL del 16.11.2022, qualora non si raggiunga un accordo e il protrarsi delle trattative determini un obiettivo 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, c. 4, del CCNL del 16.11.2022.
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.



## CAPO II

### **POLITICHE PER IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' E DEL LAVORO E PER LA VALORIZZAZIONE DELLE POLITICHE DI GENERE - TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI**

#### ART. 11

##### **LA FORMAZIONE: STRUMENTO A SUPPORTO DELLA QUALITA' DEL LAVORO PUBBLICO E DELLA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE**

1. La formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono strumento di carattere permanente per il miglioramento della qualità del lavoro pubblico e lo sviluppo delle professionalità dei dipendenti in servizio nell'ente.
2. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa che impattano sui servizi, specie quelli forniti alla cittadinanza, la formazione dovrà necessariamente prevedere interventi coerenti con lo sviluppo del digitale orientato al miglioramento della qualità del lavoro pubblico, nonché a perseguire livelli ottimali di prestazioni da parte dei dipendenti provinciali.
3. La programmazione delle attività formative e di aggiornamento del personale - da adottarsi sulla base dello specifico Piano triennale - avverrà nel rispetto dei seguenti principi:
  - *pari opportunità di accesso, indistintamente fra tutte le aree d'inquadramento del personale;*
  - *piena accessibilità anche per i dipendenti diversamente abili;*
  - *coerenza tra gli obiettivi, contenuti formativi e attività/funzioni svolte;*
  - *adeguata rotazione nell'ambito di tutte le aree di inquadramento del personale e di tutti i profili professionali;*

previa attivazione della prescritta relazione sindacale del *Confronto*.

4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede mediante utilizzo di una quota annua non inferiore al 3% del monte salari relativo al personale, nonché - eventualmente - mediante utilizzo dei risparmi derivanti da piani di razionalizzazione, ovvero attingendo da finanziamenti esterni, nazionali o regionali.

#### ART. 12

##### **QUALITA' DEL LAVORO E INNOVAZIONI TECNOLOGICHE**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo anche nella definizione degli obiettivi programmatici della Provincia di Pesaro e Urbino, nonché nell'organizzazione dei servizi, in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze, anche tecnologiche, del personale saranno realizzati anche mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione del personale.

**ART. 13**  
**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. 14**  
**CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE: INDIVIDUAZIONE**  
**DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' ORARIA ORDINARIA E AGGIUNTIVA IN**  
**ENTRATA E USCITA**

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
  - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile della struttura d'appartenenza;
  - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
  - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
  - d) possono esclusi dalla fruizione della flessibilità, ovvero fruire di una flessibilità estremamente ridotta, i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi dirigenti (es. polizia provinciale);
  - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna, da parte del dipendente.
2. Nel rispetto di quanto sopra, la Provincia di Pesaro e Urbino individua le seguenti fasce di flessibilità oraria, in entrata e in uscita:

➤ 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 PARZIALE CON ARTICOLAZIONE ORIZZONTALE O MISTA, IL CUI ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO SIA INFERIORE A 5 ORE: 30 minuti in entrata e 30 minuti in uscita (di cui 15 minuti prima e 15 minuti dopo l'orario di lavoro stabilito dal dirigente competente);
- PER IL PERSONALE A TEMPO PARZIALE CON ARTICOLAZIONE ORIZZONTALE O MISTA, IL CUI ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO SIA PARI A 5 ORE: 60 minuti, in entrata e 60 minuti in uscita (di cui 30 minuti prima e 30 minuti dopo l'orario di lavoro stabilito dal dirigente competente);
- PER IL PERSONALE IN TURNO: 10 minuti in entrata e 10 minuti in uscita rispetto all'orario di lavoro stabilito dal dirigente competente;
- PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA MANUTENZIONE STRADALE: 10 minuti in entrata e 10 minuti in uscita rispetto all'orario di lavoro stabilito dal dirigente competente.

3. 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 familiari conviventi con disturbo specifico di apprendimento (DSA) accertato dai competenti organi sanitari;
- con figli minori di età inferiore a 12 anni;
- in terapia salvavita;
- 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. 15

### 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 area al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione del personale con incarico di Elevata Qualificazione, in quanto necessariamente a tempo pieno.
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 cronicodegenerative inaggravanti, 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. 16

### 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 la prevenzione, il monitoraggio e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. 81/2008. Nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Ente assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi.
2. La tutela della salute dei lavoratori comprende non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale e si attua attraverso le misure generali espressamente previste dall'art. 15 del D.Lgs. 81/2008, come successivamente integrato e modificato.
3. La valutazione dei rischi riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo *stress da lavoro-correlato*, in applicazione dell'accordo europeo dell'8.10.2004, e quelli riguardanti le lavoratrici, in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.
4. 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.
5. Le parti, pubblica e sindacale, si incontrano almeno una volta l'anno con i responsabili dei lavoratori per la sicurezza (RLS) per definire 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 definite anche tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione.
6. Negli incontri, di cui al precedente comma 5, 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, ovvero in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 12 distinct marks, including a large circular signature on the left, a stylized 'se' in the center, and various other scribbles and initials on the right and bottom right.

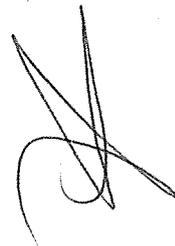
## TITOLO II

### ORDINAMENTO PROFESSIONALE

#### ART. 17

#### RECEPIMENTO DEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - DISPOSIZIONI GENERALI

1. Le parti - nel prendere atto dell'introduzione del nuovo sistema di classificazione del personale per effetto di quanto previsto dagli artt. 11 e 12 del CCNL del 16.11.2022 - si impegnano reciprocamente, nell'ambito della prescritta relazione sindacale del "Confronto", al fine di addivenire ad una definizione il più possibile condivisa in ordine:
- *all'individuazione dei nuovi profili professionali, che costituiranno il presupposto necessario al fine dell'individuazione, da parte della Provincia di Pesaro e Urbino, del proprio fabbisogno professionale;*
  - *all'attuazione delle norme di cui all'art. 13, c. 6 e segg., del CCNL del 16.11.2022 - in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, in ogni caso entro il 31.12.2025 - sulle progressioni tra le aree (c.d. "progressioni verticali");*
  - *ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di elevata Qualificazione, nonché per la graduazione degli stessi al fine dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione, da successivamente formalizzare con apposito regolamento.*



## CAPO I

### **PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE** (c.d. "Differenziali stipendiali") - **DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE**

#### ART. 18

#### OGGETTO E FINALITÀ

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle singole Aree di inquadramento prevista dall'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" - da intendersi come incrementi stabili dello stipendio - la cui misura annua lorda è individuata, distintamente per ciascuna Area, nella Tabella "A" del CCNL del 16.11.2022.
2. Le progressioni economiche sono finalizzate a remunerare il maggior grado di competenza professionale, progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni/attività dell'Area d'appartenenza, fermo restando che non determinano - in ogni caso - l'attribuzione di mansioni superiori.
3. A tutti i dipendenti (ivi comprendendo il personale comandato in altre P.P.A.A., ovvero in distacco sindacale), in possesso dei requisiti prescritti, è garantita la possibilità di poter accedere alle relative procedure, fermo restando - in sede di contrattazione decentrata integrativa - la previa individuazione di nuovi differenziali da attribuire con oneri a carico delle risorse decentrate annuali, parte stabile.

#### ART. 19

#### DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE - CRITERI GENERALI

1. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:
  - A) **QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE**, sulla base delle risorse destinate annualmente, in accordo fra le parti e del numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area contrattuale, tenendo anche conto che:
    - all'interno dell'Area degli Istruttori, del diverso importo del differenziale spettante al personale della Polizia locale, qualora risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della L. 65/1986, attribuite con atto formale, nonché al personale iscritto ad ordini ed albi professionali, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa;
    - all'interno dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, del diverso importo del differenziale spettante al personale al personale iscritto ad ordini ed albi professionali, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa;
  - B) **REQUISITI DI PARTECIPAZIONE:**
    - 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 (data di decorrenza della progressione). Concorrono alla selezione anche i dipendenti provinciali, a tempo indeterminato, in posizione di comando presso altre P.P.A.A. o in distacco sindacale, nonché il personale trasferito alle dipendenze della Provincia di Pesaro e Urbino ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, purché in servizio presso la Provincia di Pesaro e Urbino alla data del 1° gennaio cui la progressioni si riferisce;
    - b) non aver beneficiato, negli ultimi due anni di alcuna progressione economica;
    - c) non aver riportato, nel biennio precedente l'anno di decorrenza delle progressioni economiche, procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa. Qualora, alla scadenza di presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva alle procedure selettive e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene

sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se, dall'esito del procedimento, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalle procedure di che trattasi;

**C) INDIVIDUAZIONE DEI FATTORI VALUTATIVI.** Al fine del riconoscimento dei differenziali stipendiali, sono individuati i seguenti fattori di valutazione:

- 1) risultanze della "Performance individuale" del triennio precedente, vale a dire delle ultime tre valutazioni individuali conseguite o, comunque, disponibili in ordine cronologico. Qualora in un anno del triennio non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio, si prende in considerazione l'ultima valutazione disponibile. Nell'ipotesi in cui il dipendente provinciale, nell'arco temporale di riferimento, sia stato utilizzato in comando presso altra P.A., le risultanze delle operazioni di valutazione annuali vengono acquisite d'ufficio dall'ente utilizzatore;
- 2) esperienza professionale posseduta, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza del differenziale stipendiale, costituita dall'anzianità maturata - nell'ambito della sola Area (già categoria) contrattuale d'appartenenza ed identico profilo professionale - nella stessa od altra Pubblica Amministrazione dello stesso comparto, ovvero di comparto diverso;
- 3) titoli culturali e professionali posseduti conseguiti fino al 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza dell'attribuzione della posizione economica;
- 4) competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi (corsi di formazione ed aggiornamento) presso scuole, enti ed istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano, con valutazione finale, ed esclusivamente qualora attinenti. **NON E', IN OGNI CASO, VALUTABILE LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA** (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini; prevenzione e corruzione; sicurezza sui luoghi di lavoro);

**D) PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE.** Il punteggio massimo attribuibile all'esito della selezione, è pari a 100. A ciascun fattore valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato in relazione a ciascuna Area contrattuale, come riportato nella seguente Tabella:

AREA	PERFORMANCE INDIVIDUALE NELL'ULTIMO TRIENNIO (valore medio)	ESPERIENZA PROFESSIONALE	TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI	COMPETENZE PROFESSIONALI ACQUISITE E CERTIFICATE A SEGUITO DI CORSI FORMATIVI	TOTALE
Operatori	40	40	15	5	100
Operatori esperti	40	40	15	5	100
Istruttori	40	35	20	5	100
Funzionari ed E.Q.	40	30	25	5	100

## ART. 20

### GRADUAZIONE DEI FATTORI VALUTATIVI - PUNTEGGIO AGGIUNTIVO

1. I fattori valutativi, di cui al precedente art. 19, c. 1, lett. C), sono graduati come segue, nell'ambito dei diversi punteggi massimi attribuibili, e ciò in modo differenziato per ciascuna Area d'inquadramento del personale:

**A) PERFORMANCE INDIVIDUALE** (valore medio dell'ultimo triennio o delle ultime tre valutazioni disponibili): da punti 24 (minimo) a 40 (massimo), in misura corrispondente al punteggio conseguito;

**B) ESPERIENZA PROFESSIONALE:** esclusivamente quella maturata nel medesimo profilo professionale, od equivalente, riferito all'Area d'attuale inquadramento (ex categoria), valutabile come segue:

- punti 5 per ogni anno di servizio, o frazione superiore a mesi sei, nella posizione economica immediatamente inferiore a quella cui si concorre (in fase di prima applicazione, per "posizione economica immediatamente inferiore" si intende quella da ultimo acquisita a seguito di progressione economica orizzontale);
- punti 0,3 per ogni anno di servizio, o frazione superiore a mesi sei, nelle posizioni economiche ulteriormente inferiori (in fase di prima applicazione, per "posizioni economiche ulteriormente inferiori", si intendono quelle acquisite precedentemente all'ultima progressione economica orizzontale conseguita);

**C) TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI:**

- di cui **ATTINENTI**:

a) **Aree degli Operatori e degli Operatori Esperti:**

Titolo di studio prescritto per l'accesso dall'esterno (con votazione superiore al minimo)	5
1° Titolo superiore a quello prescritto per l'accesso dall'esterno	5
2° Titolo di studio superiore a quello prescritto per l'accesso dall'esterno	5

b) **Aree degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:**

Titolo di studio prescritto per l'accesso dall'esterno (con votazione superiore al minimo)	5
Titoli di studio superiori a quello prescritto per l'accesso dall'esterno (max. 3 valutabili)	5 (per ogni titolo)
Abilitazione professionale (max. 2 valutabili)	1 (per ogni abilitazione)
Dottorato di ricerca	2
Specializzazione post-laurea, ivi comprendendo i Master di I e II livello (max. 2 valutabili)	1 (per ogni specializzazione)
Pubblicazioni (max. 2 valutabili)	0,5 (per ogni pubblicazione)

**fermo restando che:**

- per l'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, il titolo prescritto è la laurea triennale;
- per entrambe le Aree degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, il possesso della sola laurea magistrale/vecchio ordinamento comporta, in ogni caso, l'assegnazione di punti anche per la laurea triennale, in quanto assorbita;

- di cui **NON ATTINENTI**: pari al 20% del corrispondente titolo attinente;

**D) COMPETENZE ACQUISITE E CERTIFICATE A SEGUITO DI PERCORSI FORMATIVI** (esclusivamente qualora attinenti e con esito finale positivo): punti 0,004 per ogni ora di corso.

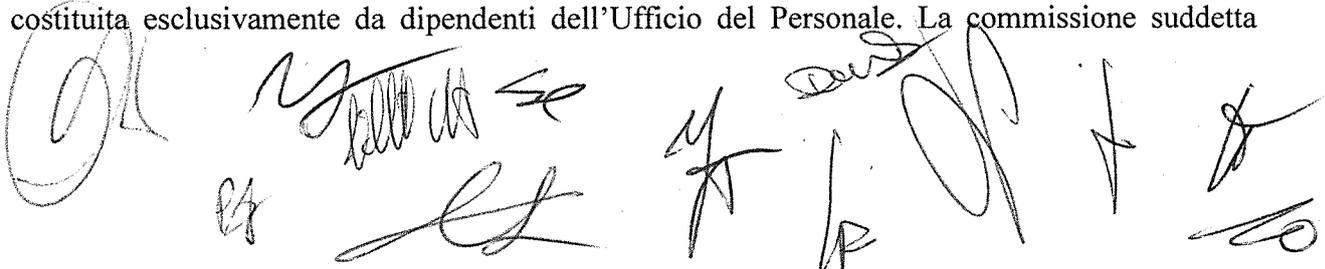
2. Al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni, è riconosciuta una maggiorazione del punteggio ottenuto sulla base dei parametri valutativi di cui al precedente comma 1, come segue:

- 1%, qualora nessuna progressione economica sia stata conseguita nei 7 anni precedenti;
- 2%, qualora nessuna progressione economica sia stata conseguita negli 8 anni precedenti;
- 3%, qualora nessuna progressione economica sia stata conseguita nei 9 anni o più precedenti.

**ART. 21**

**PROCEDURA SELETTIVA E FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA - CRITERI DI PRIORITA'**

1. Sulla base delle risorse aggiuntive destinate annualmente a finanziare nuove progressioni economiche, nonché del numero di differenziali attribuibili per ciascuna Area d'inquadramento del personale (stabilito nel rispetto del criterio di proporzionalità), vengono avviate - di anno in anno - le procedure selettive mediante approvazione - da parte del Segretario generale, quale responsabile del trattamento giuridico del personale - di apposito avviso di selezione interna, per soli titoli, finalizzato a consentire ai dipendenti interessati di presentare domanda nel rispetto dei termini e secondo le modalità specificatamente indicate nell'avviso stesso.
2. Le operazioni di valutazione dei titoli vengono effettuate da apposita commissione interna, costituita esclusivamente da dipendenti dell'Ufficio del Personale. La commissione suddetta



dovrà avvalersi - al fine del giudizio di ATTINENZA, per i titoli culturali e professionali, nonché per i "Corsi di formazione", del dirigente della struttura di riferimento.

3. L'esito della valutazione dei titoli è formalizzato nella graduatoria finale di merito, espressa in 100esimi, e ciò distintamente, in relazione a ciascuna Area contrattuale e distintamente per ogni profilo professionale.
4. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di parità di punteggio, si applicheranno - nell'ordine - i seguenti criteri di precedenza:
  - maggior punteggio medio riportato nella valutazione della Performance individuale degli ultimi tre anni;
  - maggiore età anagrafica;
  - maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione.
5. Le graduatorie finali di merito sono approvate dal Segretario generale e pubblicate all'Albo Pretorio per giorni 15. Decorso tale termine le stesse diventano definitive.
6. Entro i 15 giorni dall'inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio, qualora vengano rilevati errori nell'assegnazione dei punteggi, è possibile presentare istanza congiunta di riesame al Segretario generale e al Direttore generale.

#### ART. 22

#### ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

1. L'attribuzione dei differenziali stipendiali viene disposta, con atto a firma del Segretario generale, a favore dei dipendenti collocati in posizione utile nella graduatoria finale di merito.
2. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per la quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica e potrà essere successivamente utilizzata in caso di cessazione dal servizio, in corso d'anno, di vincitore, fermo restando la decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello della intervenuta cessazione.

#### ART. 23

#### NORMA DI RINVIO

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Capo, si rinvia all'art. 23 del D.Lgs. 150/2009; all'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001; nonché agli artt. 14 e 102 del CCNL del 16.11.2022.



**TITOLO III**  
**DETERMINAZIONE DELLE RISORSE COSTITUENTI IL FONDO**  
**ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE E CRITERI DI**  
**UTILIZZO**

**CAPO I**  
**CRITERI GENERALI DI COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE**  
**DECENTRATE ANNUALI**

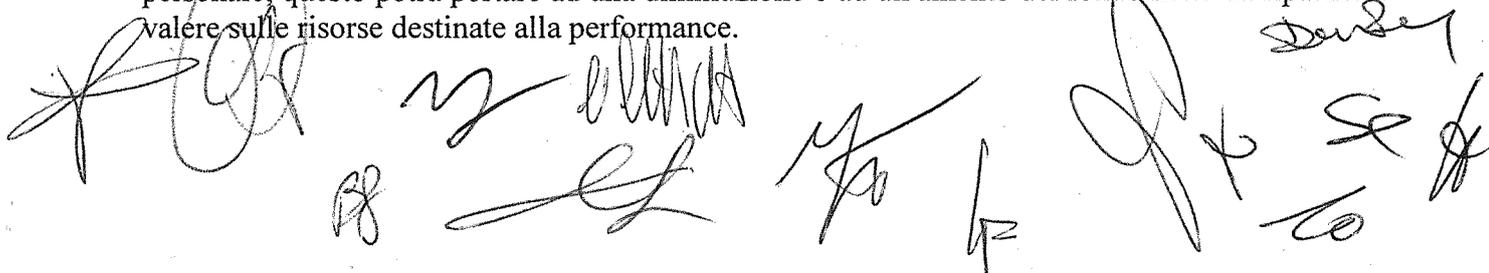
**ART. 24**  
**MODALITA' DI COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE**

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito da destinare:

- *allo sviluppo delle risorse umane;*
- *al miglioramento dei servizi;*
- *alla qualità della prestazione ed alla produttività;*
- *ad agli altri istituti economici previsti nel presente contratto;*

è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle norme in vigore o di quelli che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed utilizzi in merito adottati dall'Amministrazione.

2. La determinazione di costituzione del fondo è, di norma, preceduta da un decreto dell'organo di governo dell'ente che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo e correlandole agli obiettivi ritenuti rilevanti e significativi.
3. Le risorse stabili sono quelle previste dall'art. 79, c. 1 e 1-bis, del CCNL del 16.11.2022. Le risorse variabili sono quelle previste dall'art. 79, c. 2, del medesimo contratto collettivo.
4. Ai sensi dell'art. 8, c. 4, del CCNL del 16.11.2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate annuali, di parte stabile e parte variabile.
5. Le parti prendono atto che il Fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse destinate alla performance.



**CAPO II**  
**CRITERI GENERALI DI UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE**  
**DECENTRATE ANNUALI - MODALITA' DI ASSEGNAZIONE DEI BUDGET**  
**AI DIRIGENTI**

**ART. 25**  
**STRUMENTI DI PREMIALITA'**

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti provinciali in materia, sono individuati - come segue - gli strumenti destinati alla premialità dei dipendenti:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.5.2018 e all'art. 84-bis del CCNL del 16.11.2022;
  - d) indennità di turno; di reperibilità; nonché compensi di cui all'art. 24, c. 1, del CCNL del 14.9.2000;
  - e) indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL del 16.11.2022;
  - f) indennità di funzione, di cui all'art. 97, e indennità di servizio esterno, di cui all'art. 100 del CCNL del 16.11.2022;
  - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. c), del CCNL del 21.5.2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL del 21.5.2018;
  - h) differenziali stipendiali;
  - i) risorse destinate all'attuazione di piani welfare, ai sensi dell'art. 82, c. 2, del CCNL del 16.11.2022;

la cui disciplina è quella prevista nei Capi III, IV e V del Titolo III del presente contratto collettivo.

**ART. 26**  
**CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE**  
**RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI**

1. La parte stabile del fondo annuale delle risorse decentrate è destinata a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1, del CCNL del 16.11.2022 e, nello specifico:
- progressioni economiche attribuite in anni precedenti;
  - indennità di comparto;
  - indennità ex VIII<sup>a</sup> qualifica funzionale del personale non titolare di E.Q.
2. In accordo fra le parti, pubblica e sindacale, vengono ripartite, in valori assoluti, le restante risorse stabili, annualmente disponibili, fra gli istituti contrattuali di cui all'art. 80, c. 2, lett. j) e k).
3. In accordo fra le stesse parti vengono, altresì, ripartite - in valori assoluti - le risorse variabili di cui all'art. 79, c. 2, del CCNL del 16.11.2022 - ove stanziato - fermo restando il rispetto del criterio della c.d. "prevalenza" (con l'esclusione di quelle derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge), a favore della Performance individuale, di almeno il 30% delle risorse medesime.

*M*

*cd*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

## ART. 27

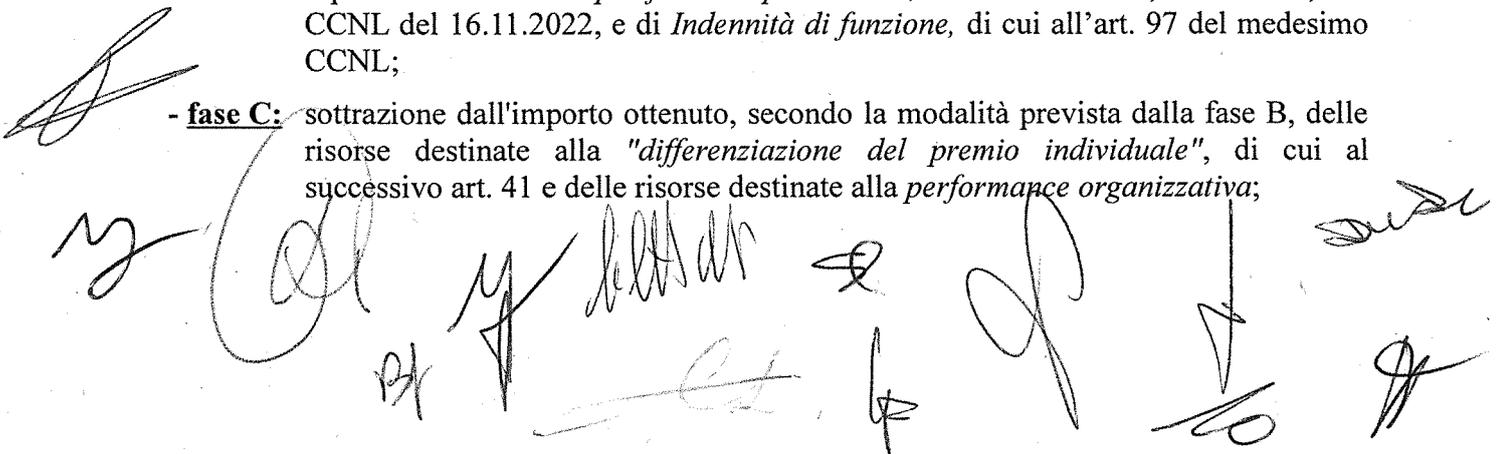
### CRITERI AGGIUNTIVI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AL PERSONALE CON INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Alla retribuzione di risultato del personale con incarico di Elevata Qualificazione viene annualmente destinato dall'ente - in sede di costituzione annuale del Fondo delle risorse decentrate del personale non appartenente all'area della dirigenza - 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 tutti gli incarichi di E.Q. in essere presso l'ente.
2. Annualmente, in sede di approvazione del PIAO, 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 dipendente con incarico di E.Q. in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance individuale ed organizzativa, come risultanti dal punteggio finale riportato in sede di valutazione annuale, nel rispetto del vigente regolamento disciplinante la materia.
4. In caso di conferimento ad un dipendente già titolare di incarico di E.Q. di un ulteriore incarico di E.Q. *ad interim*, l'effettiva misura percentuale - da un minimo del 15% al massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto del conferimento *ad interim* - 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.

## ART. 28

### MODALITA' DI ASSEGNAZIONE DEL BUDGET AI DIRIGENTI PER LA LIQUIDAZIONE DEI COMPENSI CORRELATI ALLA PERFORMANCE, INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA

1. L'utilizzo del fondo delle risorse decentrate annuali, rese disponibili al fine della liquidazione degli istituti contrattuali riconosciuti ai dipendenti provinciali, avviene nel rispetto delle seguenti modalità:
  - **fase A:** liquidazione e pagamento di tutte le indennità contrattuali nel rispetto dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate contrattati con la parte sindacale;
  - **fase B:** sommatoria della quota residua del fondo risorse decentrate e delle somme liquidate a titolo di *Specifiche responsabilità*, di cui all'art. 84, 1° comma, del CCNL del 16.11.2022, e di *Indennità di funzione*, di cui all'art. 97 del medesimo CCNL;
  - **fase C:** sottrazione dall'importo ottenuto, secondo la modalità prevista dalla fase B, delle risorse destinate alla "*differenziazione del premio individuale*", di cui al successivo art. 41 e delle risorse destinate alla *performance organizzativa*;

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be official signatures of various individuals involved in the document's approval or execution.

- **fase D:** ripartizione della somma calcolata, secondo la modalità prevista dalla fase C, tra le massime strutture dell'ente (*Segreteria generale/Direzione generale/Servizi*), in relazione al numero dei dipendenti assegnati a ciascuna di esse; all'Area d'inquadramento del relativo personale; nonché alla tipologia del rapporto di lavoro in essere, se a tempo pieno o a tempo parziale, e ciò in relazione ai seguenti parametri, rapportati al personale a tempo pieno:
  - Area degli Operatori: 1,00
  - Area degli Operatori esperti: 1,04
  - Area degli Istruttori: 1,17
  - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: 1,27
- **fase E:** calcolo dell'importo destinato alla *Performance individuale*, a disposizione dei responsabili di ciascuna struttura, mediante sottrazione, dalla somma determinata in applicazione della fase C, dell'importo destinato, nell'ambito della struttura, alle *Specifiche responsabilità*, di cui all'art. 84, 1° comma, del CCNL del 16.11.2022 e all'*Indennità di funzione* di cui all'art. 97 del medesimo CCNL.
- **fase F:** ripartizione delle risorse destinate alla *Performance organizzativa* tra le massime strutture dell'ente (*Segreteria generale/Direzione generale/Servizi*), in relazione al numero dei dipendenti assegnati a ciascuna di esse; all'Area d'inquadramento del relativo personale; nonché alla tipologia del rapporto di lavoro in essere, se a tempo pieno o a tempo parziale, e ciò in relazione ai seguenti parametri, rapportati al personale a tempo pieno:
  - Area degli Operatori: 1,00
  - Area degli Operatori esperti: 1,04
  - Area degli Istruttori: 1,17
  - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: 1,27
- **fase G:** calcolo del valore medio pro-capite della *Performance individuale* mediante applicazione della seguente formula (*supponendo una quota massima di personale del 10%*):

$$P = F / [\Sigma \text{dip} + 0,3 \times (10\% \Sigma \text{dip})]$$

P = valore medio pro-capite su cui va calcolato il premio del 30%

F = fondo performance individuale da ripartire

$\Sigma \text{dip}$  = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di valutazione dell'ente

*Es. anno 2021*

$$P = 376.000 / (175 + 0,3 \times 17,5)$$

$$P = 376.000 / 180,25$$

$$P = 2.085,99$$

$$\text{importo premio} = 2.085,99 \times 30\% = 625,79$$

$$\text{risorse da destinare alla differenziazione} = 625,79 \times 17,5 = 10.951,32$$

*Handwritten signature*

### CAPO III

## CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

#### ART. 29

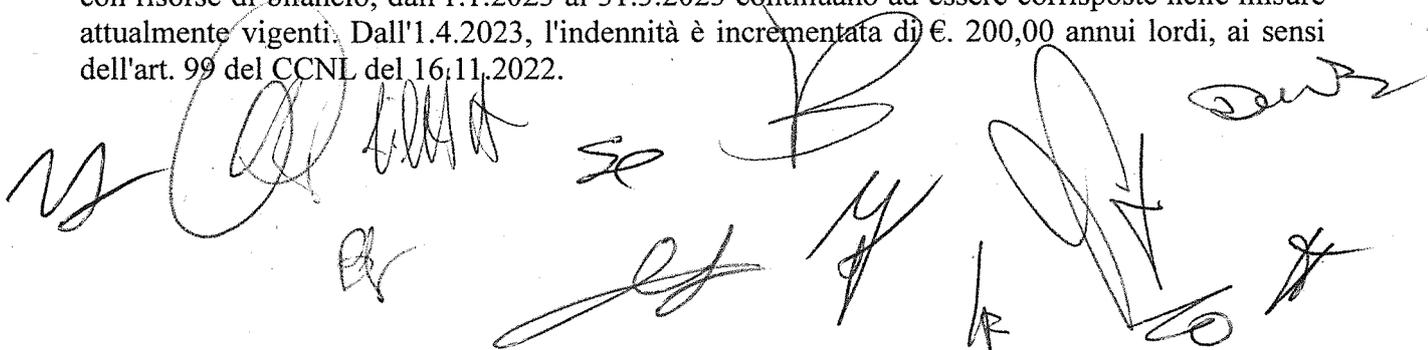
#### PRINCIPI GENERALI

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori, di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei dirigenti di servizio/segretario generale/direttore generale, ciascuno con riferimento al personale assegnato.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e non può essere riconosciuta per le ordinarie condizioni di resa della prestazione stessa.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura dei dirigenti/segretario generale/direttore generale competenti.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno, necessarie al pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità e, in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance.

#### ART. 30

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

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 80, 1° comma, del CCNL del 16.11.2022, le indennità di comparto, di cui all'art. 33 del CCNL del 22.1.2004, e di direzione ex VIII^ qualifica funzionale, di cui all'art. 45, c. 1, del DPR 333/1990, finanziate con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate annuali, continuano ad essere corrisposte al personale avente titolo nelle misure attualmente vigenti.
2. Le indennità di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995, finanziate con risorse di bilancio, dall'1.1.2023 al 31.3.2023 continuano ad essere corrisposte nelle misure attualmente vigenti. Dall'1.4.2023, l'indennità è incrementata di € 200,00 annui lordi, ai sensi dell'art. 99 del CCNL del 16.11.2022.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately ten distinct marks, including full names and initials, scattered across the width of the page. Some are written in a cursive style, while others are more stylized or abbreviated.

**ART. 31**  
**INDENNITA' DI "TURNO"**

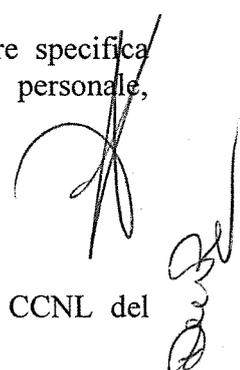
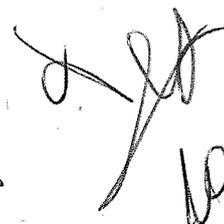
1. La disciplina dell'indennità di turno e i relativi compensi sono quelli rinvenibili nell'art. 30 del CCNL del 16.11.2022. Il numero dei turni non può essere superiore a 10 nel mese, con riferimento a ciascun dipendente.
2. Sono esentati dai turni notturni i dipendenti:
  - *disabili, in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1, della L. 104/1992;*
  - *con figli, senza limiti di età, qualora in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/1992;*
  - *con figli minori di anni tre;*
  - *che prestano assistenza ad un familiare (parente o affine entro il 2° grado, ovvero - in subordine - 3° grado, in assenza di parenti/affini entro il 2° grado) - diverso dai figli - ovvero dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto, esclusivamente qualora disabili in situazione di gravità, ai sensi dell'art. 3, c. 3, della legge 104/1992, ovvero titolari dell'assegno di accompagnamento ai sensi della legge 18/1980;*
  - *che prestano assistenza nei confronti di familiari conviventi, affetti da patologie che ne compromettono l'autonomia;*
  - *in stato di disabilità psico-fisica, ovvero in precarie condizione di salute - anche temporanee - tali da rendere disagiata la raggiungimento della sede di lavoro nei tempi prescritti;*

e, più in generale, che si trovino - anche temporaneamente - nelle particolari situazioni personali, sociali e familiari richiamate dall'art. 36, c. 4, del CCNL del 16.11.2022.

3. E' consentito al dipendente turnista - previa richiesta scritta - qualora il medesimo abbia prestato la propria attività in giornata festiva infrasettimanale, di optare - in alternativa all'indennità - per la fruizione del riposo compensativo per un numero di ore equivalenti al lavoro prestato. **In tal caso il recupero dovrà essere effettuato entro 30 giorni dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata, nei tempi concordati con il dirigente.**
4. Nell'ipotesi di cui al precedente comma 3, l'onere relativo alla mancata erogazione dell'indennità di turno è computato figurativamente a carico del Fondo delle risorse decentrate annuali.
5. L'indennità di turno è liquidata, con cadenza trimestrale, dal dirigente competente, con proprio atto, previa verifica delle giornate di effettivo svolgimento - nel periodo di riferimento - delle attività svolte in turno.
6. Per le finalità di cui al precedente comma 4, il dirigente è tenuto ad effettuare specifica comunicazione all'Ufficio competente in materia di trattamento economico del personale, informandone contestualmente la RSU.

**ART. 32**  
**INDENNITA' DI "REPERIBILITA'"**

1. La disciplina dell'indennità di reperibilità è quella rinvenibile nell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
2. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 24, c. 4, del CCNL sopracitato, le parti concordemente stabiliscono che:
  - *il limite massimo in cui ciascun dipendente può essere messo in reperibilità nel mese è fissato in 8 volte;*
  - *la misura dell'indennità da riconoscere al personale è determinata in € 10,33, rapportati a 12 ore al giorno (escluso l'orario di servizio). Il valore è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale.*
3. L'indennità di reperibilità è liquidata, con cadenza trimestrale, dal dirigente competente, con proprio atto, previa verifica delle giornate di effettivo svolgimento - nel periodo di riferimento - delle attività in reperibilità.



## ART. 33

### MAGGIORAZIONI PER ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO-NOTTURNO

1. L'istituto delle maggiorazioni per orario notturno, festivo e festivo-notturno è quello rinvenibile nell'art. 24 del CCNL del 14.9.2000.
2. Le maggiorazioni di cui al comma 1 sono liquidate, con cadenza trimestrale, dal dirigente competente, con proprio atto, previa verifica dell'effettivo svolgimento - nel periodo di riferimento - di attività in orario notturno, festivo e festivo-notturno.

## ART. 34

### INDENNITA' DI "CONDIZIONI DI LAVORO"

1. L'indennità per "Condizioni di lavoro", di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.5.2018, 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*).
2. Rientrano nelle casistiche di cui alla lett. a) - **RISCHIO** - del precedente comma 1, le attività ricomprese 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 (escluso l'utilizzo del pc), 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.
3. 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'.
4. 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.
5. Il sistema di pesatura dei fattori costituenti le "Condizioni di lavoro", ai fini della liquidazione del relativa indennità - che varia da un minimo di €. 2 giornalieri ad un massimo di €. 5, determinato tenuto conto delle caratteristiche istituzionali dell'ente - si articola come segue:

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

- **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.

6. 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:

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

7. Per il personale part-time, la misura dell'indennità giornaliera, di cui al precedente comma 6, è proporzionalmente ridotta.
8. 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. 100 del CCNL del 16.11.2022.
9. 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; all'Ufficio del Personale - Trattamento giuridico (al fine dell'inserimento nel fascicolo personale del dipendente), nonché alla RSU e ai RLS.
10. 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, dal dirigente competente, con proprio atto, previa verifica delle giornate di svolgimento - nel periodo di riferimento - delle attività soggette a rischio, disagio e maneggio valori, da parte dei dipendenti assegnati alla propria struttura di responsabilità.

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

11. 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, la RSU e i RLS.

### ART. 35

#### INDENNITA' PER "SPECIFICHE RESPONSABILITA'"

1. Fino a tutto il 31.12.2023 sono confermate le "Specifiche responsabilità" sulla base della disciplina previgente.
2. **Con effetto dall'1.1.2024**, è istituita l'indennità per "Specifiche responsabilità", di cui all'art. 84, 1° comma, del CCNL del 16.11.2022.
3. L'indennità di che trattasi può essere riconosciuta al personale di tutte le Aree d'inquadramento, che non risulti titolare di incarico di EQ, per l'espletamento di attività di rilevante complessità tali da implicare una differenziazione significativa di responsabilità - rispetto ai compiti ordinariamente svolti - attribuite con atto formale, nell'ambito delle tipologie di cui al successivo comma 4, cui consegue l'assegnazione di un punteggio diversamente graduato in relazione alla maggiore o minore rilevanza della responsabilità attribuita. In fase di prima applicazione le operazioni finalizzate al riconoscimento dell'istituto di che trattasi, a favore del personale interessato, vengono effettuate dai dirigenti entro il primo trimestre del 2024, fermo restando la decorrenza dell'indennità dall'1.1.2024.
4. Non possono essere retribuiti, in ogni caso, i compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base della declaratoria professionale del vigente CCNL.
5. All'interno dell'ente, sono individuate, come segue, le "Specifiche responsabilità", che danno titolo all'indennità in oggetto, determinata nel valore massimo annuo di €. 3.000,00:

"A": PER RESPONSABILITÀ DERIVANTI DALL'ESSERE PUNTO DI RIFERIMENTO, TECNICO/AMMINISTRATIVO/CONTABILE IN PROCEDIMENTI COMPLESSI COMPOSTI 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 fino a punti 10

"B": PER RESPONSABILITÀ DERIVANTI DALL'ESSERE PUNTO DI RIFERIMENTO, TECNICO/AMMINISTRATIVO/CONTABILE IN ATTIVITÀ COMPLESSE IMPLICANTI L'ESERCIZIO DI COMPETENZE ELEVATE O SPECIALISTICHE, CON ASSUNZIONE DI ELEVATO GRADO DI RESPONSABILITÀ fino a punti 8

"C": PER RESPONSABILITA' DERIVANTI DALL'ESERCIZIO DI COMPITI LEGATI:

a) a processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica di cui al Codice dell'Amministrazione digitale

punti 2

b) all'attuazione del Regolamento generale sulla protezione dei dati - GDPR (regolamento europeo 2016/679) punti 2

c) allo svolgimento di attività di comunicazione ed informazione (ivi comprendendo quelle assegnate all'URP) punti 2

d) all'assolvimento degli obblighi sulla Trasparenza, previsti da normativa vigente punti 2

"D": PER RESPONSABILITÀ DI COORDINAMENTO DI ALTRO PERSONALE (con almeno tre unità): punti 4

**TOTALE PUNTI: 30**

6. Il totale di punti riportati da ciascun dipendente, a seguito delle operazioni di c.d. *pesatura*, determina la misura dell'indennità spettante, che varia da un minimo di €. 200,00 (*corrispondente a punti 2*) ad un massimo di €. 3.000 (*corrispondente a punti 30*), con conseguente assegnazione del valore economico di € 100 per ogni punto di "pesatura" della responsabilità.
7. 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, c. 1, del D.L. 112/2008, convertito nella legge 133/2008, salvo i casi ivi previsti.**
8. L'indennità è incompatibile con l'indennità di cui all'art. 97 del CCNL del 16.11.2022 per la polizia locale (*"Indennità di funzione"*).
9. 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, nonché all'Ufficio del Personale - Trattamento giuridico (*al fine dell'inserimento nel fascicolo personale del dipendente*) e alla RSU.
10. L'indennità - da erogarsi con cadenza annuale, di norma entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di competenza - è liquidata, con proprio atto, dal dirigente di riferimento, previa verifica dell'effettiva sussistenza, nel periodo oggetto di liquidazione, delle condizioni per il riconoscimento delle *"specifiche responsabilità"* formalmente attribuite.
11. **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. 84, c. 1, del CCNL del 16.11.2022, 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, nonché la RSU.**

#### ART. 36

#### **INDENNITA' DI "FUNZIONE", DI CUI ALL'ART. 97 DEL CCNL DEL 16.11.2022 PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

1. L'indennità di *"Funzione"*, di cui all'art. 97 del CCNL del 16.11.2022, compete ESCLUSIVAMENTE al personale della polizia locale, inquadrato nell'Area degli Istruttori e in quella dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (*che non risulti incaricato della responsabilità di E.Q.*), ed è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Le fattispecie oggetto di indennità di *"funzione"* sono le stesse previste dal precedente art. 35, c. 2, per l'indennità per *"specifiche responsabilità"*, in quanto applicabili.
3. La misura dell'indennità individuale spettante, determinata a seguito delle operazioni di *"pesatura"* delle responsabilità assegnate è la stessa prevista dall'art. 35, c. 6, per l'indennità per *"specifiche responsabilità"*. 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, c. 1, del D.L. 112/2008, convertito nella legge 133/2008, salvo i casi ivi previsti.**
4. Le parti, pubblica e sindacale, destinano annualmente al finanziamento dell'indennità di che trattasi risorse determinate in misura non superiore a complessivi € 6.000,00 e ciò tenendo anche

in debito conto delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali della Provincia di Pesaro e Urbino.

5. L'indennità - da erogarsi con cadenza annuale, di norma entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di competenza - è liquidata, con proprio atto, dal dirigente di riferimento, previa verifica del responsabile dell'E.Q. del Servizio di Polizia locale provinciale **dell'effettiva sussistenza, nel periodo oggetto di liquidazione, delle "funzioni" formalmente attribuite, oggetto di liquidazione della relativa indennità.**
6. **Il dirigente - con il supporto del responsabile dell'E.Q. del Servizio di Polizia locale provinciale - 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 di "Funzione", di cui all'art. 97 del CCNL del 16.11.2022, 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, nonché la RSU.**

#### ART. 37

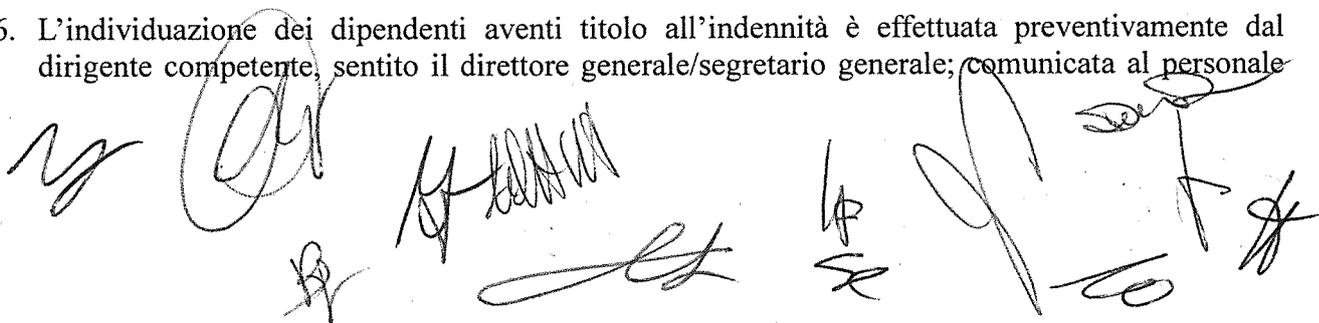
#### **INDENNITA' DI "SERVIZIO ESTERNO", DI CUI ALL'ART. 100 DEL CCNL DEL 16.11.2022 PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

1. L'indennità di "Servizio esterno", di cui all'art. 100 del CCNL del 16.11.2022, 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, fondamentali e non fondamentali, 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.*
2. 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*).
3. 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);**

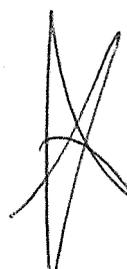
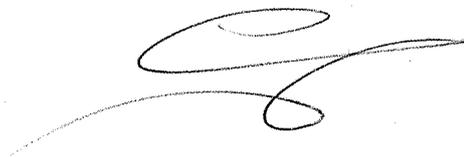
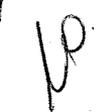
**rese ESCLUSIVAMENTE in ambienti esterni e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio all'esterno.**

4. La misura dell'indennità in argomento è stabilita in € 2,00 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.**
5. L'indennità di "Servizio esterno" non è cumulabile con quella di "Condizioni di lavoro", di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.5.2018, ma è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL del 16.11.2022.
6. L'individuazione dei dipendenti aventi titolo all'indennità è effettuata preventivamente dal dirigente competente, sentito il direttore generale/segretario generale; comunicata al personale



interessato; all'Ufficio del Personale - Trattamento giuridico (al fine dell'inserimento nel fascicolo personale del dipendente), nonché alla RSU e ai RLS.

7. L'indennità di "Servizio esterno" è commisurata alle giornate di effettiva sottoposizione alle condizioni di lavoro previste dal presente articolo. Essa è liquidata, con cadenza trimestrale, dal dirigente competente, con proprio atto, previa verifica della sussistenza dei presupposti legittimanti.
8. **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. 100 del CCNL del 16.11.2022, 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, la RSU e i RLS.**

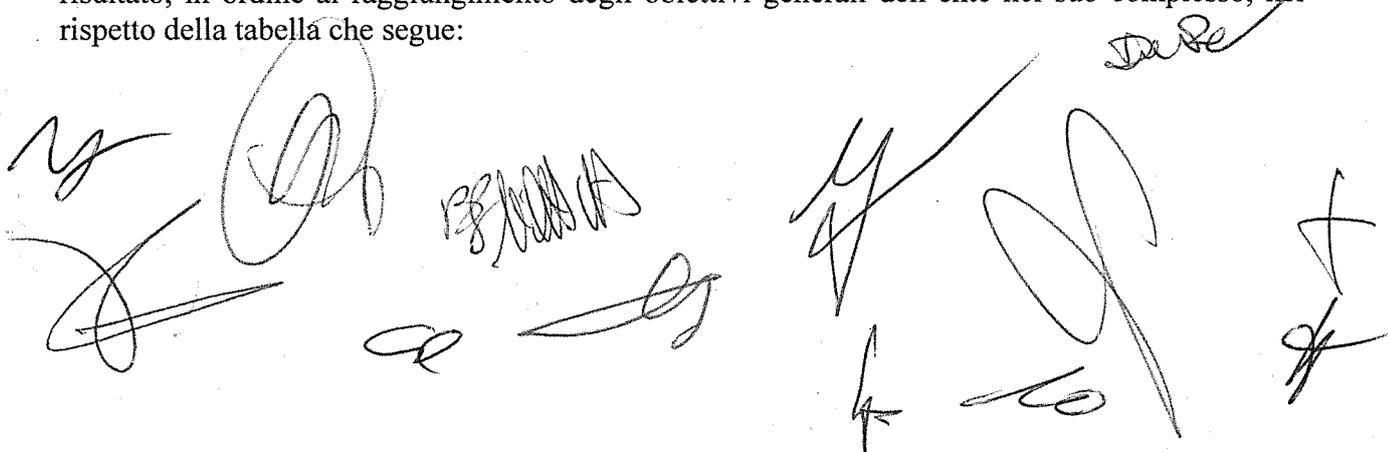

**CAPO IV**  
**CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

**ART. 38**  
**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 PIAO, 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 PIAO, 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 economiche).
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, dell'area di inquadramento, nonché della tipologia del rapporto di lavoro (*tempo pieno/tempo parziale*), e ciò in relazione ai parametri individuati dall'art. 28, 1° comma, fase C.

**ART. 39**  
**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:



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, including full names and initials, scattered across the lower half of the document.

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

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. 40

#### 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 vengono erogati a consuntivo ai dipendenti - di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento - in base al punteggio a ciascuno attribuito, da parte del competente dirigente, nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e la valutazione della performance.
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. 41

#### DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Al fine di valorizzare le migliori performance individuali dei dipendenti, ivi comprendendo il personale con incarico di E.Q., è prevista 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 (10% dei dipendenti assegnati a ciascun Servizio, con riconoscimento del diritto ad almeno una unità per ciascuna area contrattuale e ad almeno 1 unità per i dipendenti con incarico di E.Q.).
2. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita nel rispetto dei seguenti criteri:
  - a) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
  - b) superiore valutazione media nel triennio;
  - c) maggiore anzianità di servizio nell'area di inquadramento contrattuale (ex categoria/posizione giuridica);
  - d) maggiore anzianità di servizio nell'ente;

e) maggiore anzianità anagrafica.

## ART. 42

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

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 provinciale, ivi comprendendo il personale con incarico di E.Q., viene posto in essere un sistema di contemperamento tra i compensi aggiuntivi, di cui ai successivi artt. 44, 45, 46, 47, 48 e 49 del presente CCDI, e la c.d. "Produttività"/ "Retribuzione di risultato".
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 abbattimento della "Retribuzione di risultato"/"Produttività"	Riduzione della "Retribuzione di risultato"/"Produttività" applicata allo scaglione dei compensi aggiuntivi corrisposti
fino ad € 3.000	0	0
da € 3.001 a € 5.500	20%	da 0 a 500
da € 5.501 ad € 8.000	40%	da 500 a 1.000
oltre € 8.001	60%	da 1.000

*Esempio:*

- Performance teorica: € 3.000
- Incentivi: € 6.500,00
- CONTEGGIO DELLA RIDUZIONE: fino a € 5.500 = € 500 + 40% della differenza fra € 5.500 ed € 6.500 = € 1.000 \* -40% = € 400
- TOTALE RIDUZIONE: € 900
- PERFORMANCE LIQUIDABILE (3.000 - 900) = € 2.100

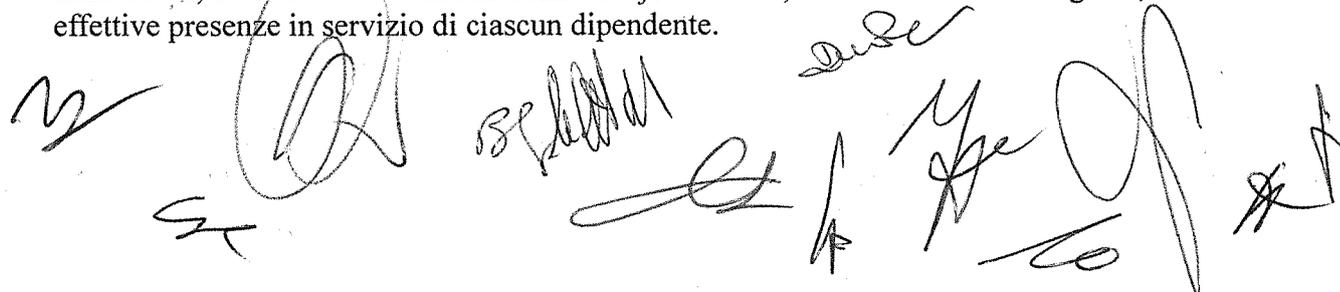
3. In ogni caso:

- 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, che verranno corrisposti a tutto il 30.6.2023 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;
- gli incentivi per funzioni tecniche, di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023, che verranno corrisposti a partire dall'1.7.2023 al singolo dipendente, non possono superare l'importo del 100% 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. 43

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

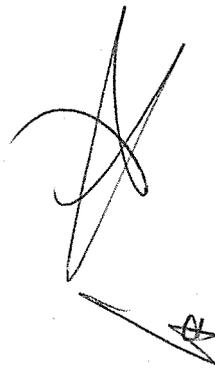
1. Al fine della liquidazione della produttività/retribuzione di risultato (per i titolari di incarichi di E.Q.), si tiene conto, oltre della valutazione della "Performance", secondo il sistema vigente, anche delle effettive presenze in servizio di ciascun dipendente.



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).



## CAPO V

### **CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

#### ART. 44

##### **INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE**

1. La disciplina degli incentivi per funzioni tecniche è quella prevista - fino a tutto il 30.6.2023 - nelle disposizioni di cui agli artt. 12 e segg. del CCDI Parte normativa 2018/2020 - Parte economica 2018, sottoscritto il 29.7.2019, nonché alle disposizioni di cui al vigente regolamento disciplinante la materia, da ultimo approvato con 283 del 22.11.2019.
2. Dall'1.7.2023, la disciplina degli incentivi alle funzioni tecniche è quella prevista dall'art. 45, c. 3, del D.Lgs. 36/2023.
3. Le parti danno atto che gli incentivi di cui al precedente comma 2 verranno erogati, a partire dall'1.7.2023, agli aventi diritto nel rispetto della nuova disciplina.

#### ART. 45

##### **COMPENSI A VALERE SULLE RISORSE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 43 DELLA L. 449/1997**

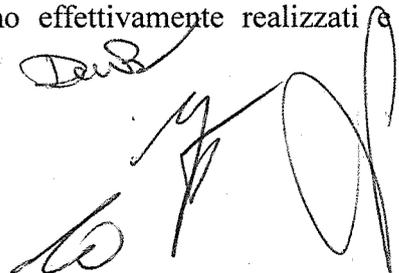
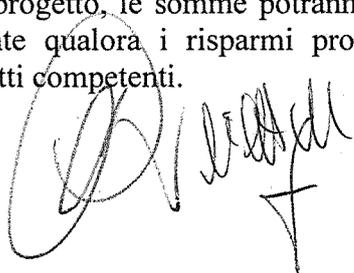
1. La disciplina concernente l'utilizzo dei compensi dovuti al personale, nell'ambito delle convenzioni sottoscritte dalla Provincia di Pesaro e Urbino con altre Pubbliche Amministrazioni, è quella prevista dallo specifico regolamento approvato con deliberazione G.P. n. 494 del 29.12.2010, cui si effettua espresso rinvio.

#### ART. 46

##### **COMPENSI A VALERE SUI RISPARMI DERIVANTI DAI PIANI TRIENNALI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA DI CUI ALL'ART. 16 DEL D.L. 98/2011, CONVERTITO NELLA L. 111/2011**

1. 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 - dotati della professionalità necessaria e previamente individuati anche tenendo del rispetto del principio di rotazione - 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.
2. I Piani di razionalizzazione programmati dalla Provincia di Pesaro e Urbino sono oggetto di Informazione preventiva alle OO.SS. territoriali e alla RSU.

3. ~~A~~ conclusione del progetto, le somme potranno essere rese disponibili e liquidate agli aventi titolo esclusivamente qualora i risparmi programmati vengano effettivamente realizzati e certificati dai soggetti competenti.



#### ART. 47

### COMPENSI PROFESSIONALI DEL SERVIZIO AVVOCATURA

1. Il fondo delle risorse previste per i compensi professionali di cui all'art. 27 del CCNL del 14.9.2000 è destinato al personale appartenente al servizio Avvocatura, in possesso dell'abilitazione all'esercizio della professione forense. Tali compensi sono erogati in caso di sentenze favorevoli per l'Ente con compensazione delle spese legali in sede giudiziale. Tali risorse sono inserite nel fondo del salario accessorio, nel rispetto del tetto relativo all'anno.
2. Si prevede, altresì, la costituzione di un apposito fondo per riconoscere gli incentivi professionali al legale dell'ente, qualora la parte soccombente in giudizio sia stata condannata al pagamento delle spese di giudizio. Per tali finalità viene istituito un apposito capitolo di bilancio nel quale confluiscono le somme versate dalla parte soccombente comprensive di oneri riflessi, a carico dell'Ente, e dell'IRAP.
3. I compensi professionali al legale interno vengono liquidati nel rispetto della disciplina stabilita dallo specifico regolamento provinciale, approvato con decreto presidenziale n. 205 del 19.11.2015, redatto sulla base delle disposizioni contenute nell'art. 9 del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni nella L. 114/2014.

#### ART. 48

### PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL del 16.11.2022, le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, del D.Lgs. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale, in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL del 16.11.2022;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposito decreto, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 del Codice della Strada ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La destinazione della somma operata con decreto presidenziale, di cui al comma 1, lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).



**ART. 49**

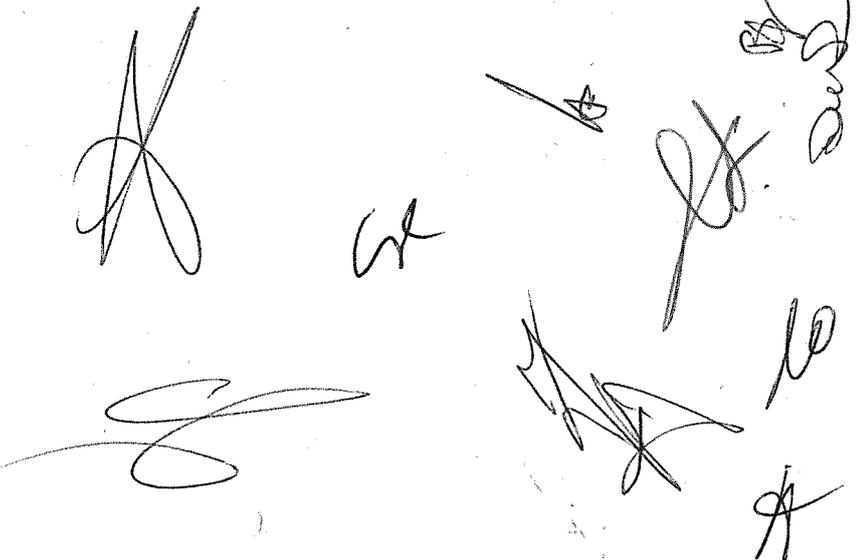
**COMPENSI PER PRESTAZIONI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE IN  
OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED INIZIATIVE DI CARATTERE  
PRIVATO**

1. Ai sensi dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018, la cui vigenza è richiamata dall'art. 95 del CCNL del 16.11.2022, le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per lo svolgimento di attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, c. 3-bis, del D.L. 50/2017, convertito nella L. 96/2017, e nei limiti di questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo siano rese in giorno festivo, anche infrasettimanale, ovvero nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale della polizia locale è riconosciuto un riposo compensativo di durata corrispondente a quella della prestazione effettivamente resa.
3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e della fruizione dei riposi, di cui ai commi precedenti, sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative private, secondo le disposizioni regolamentari vigenti.
4. Su tali risorse devono trovare copertura anche le spese per gli oneri diretti a carico dell'Ente e l'IRAP.
5. Le prestazioni a pagamento rese dalla Polizia locale, su richiesta di terzi, sono disciplinate dal vigente regolamento, approvato con delibera del Consiglio Provinciale n. 20 del 30.3.2009, come modificato ed integrato con successiva delibera del Consiglio Provinciale n. 18 del 30.4.2019.

**CAPO VI**  
**CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE**  
**INTEGRATIVO**

**ART. 50**  
**WELFARE INTEGRATIVO**

1. Al fine di migliorare la qualità della vita ed il benessere dei dipendenti e dei loro familiari, si avvia - con il presente contratto decentrato integrativo - un percorso che considera i lavoratori soprattutto come persone destinatarie di interventi di *welfare* integrativo, rivolto alla sfera personale e familiare.
2. A tal fine, a partire dal 2023 e di anno in anno, verranno destinate risorse del fondo delle risorse decentrate derivanti dalle economie per effetto dell'applicazione dell'art. 42 del presente CCDI, nella misura pari al 10%, per finanziare:
  - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
  - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
3. Oltre al finanziamento di cui al comma 2, il *welfare* integrativo sarà finanziato con le economie, non utilizzabili per limiti di spesa per il personale, derivanti da:
  - a) economie risultanti dagli incentivi per il servizio di avvocatura, per limiti di spesa di personale;
  - b) economie dei proventi ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada, nella parte costituita dal 50% degli introiti delle sanzioni amministrative non vincolate.
4. Le modalità di applicazione dei singoli istituti saranno oggetto di separato accordo tra le parti.



**TITOLO IV**  
**QUANTIFICAZIONE E UTILIZZO DELLE RISORSE**  
**DECENTRATE ANNO 2023**

**ART. 51**  
**QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI E DI QUELLE**  
**NECESSARIE AL FINANZIAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI**  
**RISULTATO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI**

1. La delegazione trattante prende atto che, per l'anno 2023, sono determinate le risorse decentrate del personale dei livelli (*escluse le E.Q.*) in complessivi € **1.930.188,00**, ripartiti come segue:
  - risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL del 16.11.2022 (*stabili*): € **1.394.617,00**;
  - risorse di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL del 16.11.2022 (*variabili*): € **535.571,00**;come da determinazione del direttore generale n. 1175 del 9.10.2023.
2. La delegazione prende, altresì, atto che, per l'anno 2023, le risorse destinate a finanziare gli incarichi di Elevata Qualificazione ammonta a complessivi € 348.133,00.
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. 52**  
**UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI**

1. Le parti convengono di utilizzare, nell'anno 2023, 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 DELLE AREE (*escluse le E.Q.*)**

DISPOSIZIONI CONTRATTUALI di riferimento	ISTITUTO CONTRATTUALE	IMPORTI DESTINATI ALL'ISTITUTO CONTRATTUALE	..... di cui a destinazione vincolata
16.11.2022 - art. 80, c. 1	Indennità di comparto	105.000	
16.11.2022 - art. 80, c. 1	Indennità di direzione ex 8 <sup>^</sup> q.f.	2.400	

*[Handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]*

16.11.2022 - art. 80, c. 1	Progressioni economiche anni precedenti	620.000	
16.11.2022 - art. 80, c. 2, lett. a)	Premi correlati alla Performance organizzativa	107.049	
16.11.2022 - art. 80, c. 2, lett. b)	Premi correlati alla Performance individuale	428.196	
16.11.2022 - art. 80, c. 2, lett. c)	Indennità condizioni di lavoro	70.000	
16.11.2022 - art. 80, c. 2, lett. d)	Indennità di turno, reperibilità, compensi per attività prestata in orario notturno, festivo e notturno/festivo	70.000	
16.11.2022 - art. 80, c. 2, lett. e)	Compensi per specifiche responsabilità	70.000	
16.11.2022 - art. 80, c. 2, lett. f)	Indennità di funzione e servizio esterno per la Polizia locale	8.000	
16.11.2022 - art. 80, c. 2, lett. g)	Compensi previsti da disposizioni di legge: incentivi per convenzioni ex art. 43 L. 449/1997	47.144	47.144
16.11.2022 - art. 80, c. 2, lett. g)	Compensi previsti da disposizioni di legge: incentivi funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. 50/2016 e art. 45 D.Lgs. 36/2023	267.434	267.434
16.11.2022 - art. 80, c. 2, lett. g)	Compensi previsti da disposizioni di legge: compensi professionali avvocati ex art. 9 L. 114/2014	48.965	48.965
16.11.2022 - art. 80, c. 2, lett. j)	Differenziali stipendiali ANNO 2023	100.000 (in numero corrispondente al 50% del personale per ogni Area d'inquadramento contrattuale)	
16.11.2022 - art. 80, c. 2, lett. k)	Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ex art. 82, c. 2, CCNL 2022	1.000, cui si aggiungono le ulteriori somme derivanti dall'applicazione dell'art. 50, c. 2, del CCDI (da detrarre dagli importi destinati a remunerare i premi correlati alla performance individuale ed organizzativa)	
<b>TOTALE</b>		<b>1.930.188</b>	

**B) PER IL PERSONALE CON INCARICO DI E.Q.**

16.11.2022 - art. 17, c. 2,	Retribuzione di posizione e di risultato	348.133	
-----------------------------	--	---------	--

## TITOLO V

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

#### ART. 53

#### CRITERI GENERALI DI DETERMINAZIONE DEL FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO

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, in quanto espressamente richiamato dall'art. 32 del CCNL del 16.11.2022.
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.*

#### ART. 54

#### CRITERI GENERALI DI UTILIZZO DEL FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO

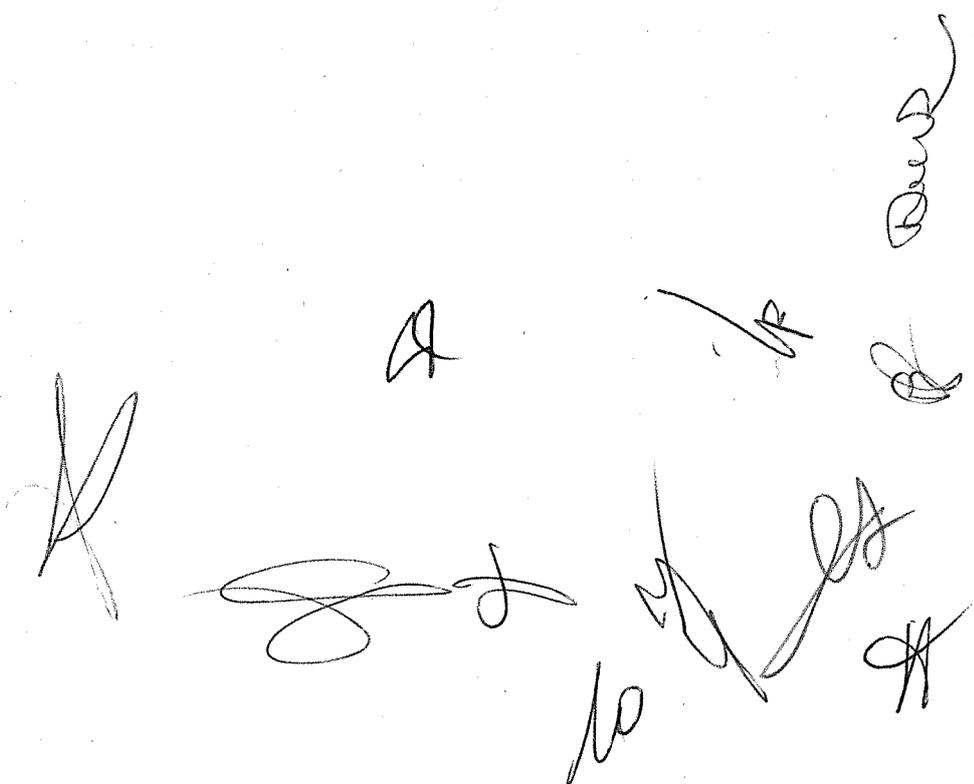
1. Il fondo del lavoro straordinario è utilizzato dai singoli dirigenti, nel rispetto dei criteri previsti nell'art. 32 del CCNL del 16.11.2022 e nel presente CCDI, nel rispetto delle direttive fornite dal direttore generale.
2. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico (*per l'anno 2023, determinato in n. 4 unità*), il limite massimo individuale di 180 ore annuali, rapportate al tempo pieno, può essere elevato fino a 250 ore individuali.
3. Rientrano nella fattispecie di cui al precedente comma 2, i soli dipendenti, privi dell'incarico di E.Q., assegnati al Servizio 4 "*Viabilità - Progettazione opere pubbliche rete viaria*", come individuati dal dirigente.
4. Al fine di cui al comma 3, deve pervenire, di norma - entro il primo semestre dell'anno di riferimento - apposita nota motivata all'Ufficio del personale, a firma del dirigente competente.
5. La parte pubblica si impegna a trasmettere all'Organismo paritetico per l'innovazione, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e, per il personale a tempo parziale, di lavoro supplementare, quale materia oggetto di *Informazione*.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'SO'. On the right, there are more signatures, including one that looks like 'Duse' and another that is partially cut off.

**ART. 55**

**QUANTIFICAZIONE ED UTILIZZO, NELL'ANNO 2023, DELLE RISORSE PER FINANZIARE IL LAVORO STRAORDINARIO**

1. Le parti prendono atto che, con determinazione n. 895 del 31.7.2023, il direttore generale ha determinato l'ammontare delle risorse destinate, per l'anno 2023, al finanziamento dell'istituto del lavoro straordinario dei dipendenti non titolari di incarichi di E.Q. nella misura di € 159.928,34.



## TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI

### ART. 56 CONFERMA DISCIPLINE CONTRATTUALI PREVIGENTI

1. Per quanto non espressamente modificato dal presente CCDI, restano in vigore:
  - fino a nuovo CCDI disciplinante la materia: *il precedente CCDI - Parte normativa 2018/2020 - Parte economica 2018, sottoscritto il 17.12.2018:*
    - *art. 17 "INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI";*
    - *art. 18 "CONTINGENTI DI PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI ESSENZIALI ESONERATI DALLO SCIOPERO";*
  - fino al 30.6.2023: *il precedente CCDI - Parte normativa 2018/2020 - Parte economica 2019, sottoscritto il 29.7.2019:*
    - *Capo III "COMPENSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE: GLI INCENTIVI TECNICI" del Titolo II "CRITERI DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI" (artt. 12, 13, 14 e 15);*

nonché l'art. 23 del CCDI sottoscritto il 17.12.2018, come parzialmente modificato dall'art. 3 del CCDI - Parte normativa 2022/2024 - Economico 2022, sottoscritto il 21.11.2022.
2. Qualora non venga sottoscritto, entro il 31.12.2023, il CCDI - Parte economica 2024, 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: € 1.394.617,00, e cioè lo stesso ammontare delle risorse finanziarie aventi carattere di certezza, stabilità e continuità stabilite per l'anno 2023, 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 2023.
3. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, si fa riferimento ai vigenti CCNL e, in particolare, al CCNL sottoscritto il 16.11.2022, nonchè alle norme di legge in vigore.

### ART. 57 DISPOSIZIONI DISAPPLICATE

1. Sono da ritenersi disapplicate, le seguenti disposizioni di cui ai CCDI precedenti:
  - a) con effetto dall'1.1.2023:
    - *gli artt. da 26 a 33 del CCDI, Parte normativa 2018/2020, Parte economica 2018, sottoscritto il 17.12.2018, con cui sono stati individuati i "Criteri per la definizione delle procedure economiche orizzontali";*
    - *l'art. 43 del CCDI, Parte normativa 2018/2020, Parte economica 2018, sottoscritto il 17.12.2019, ad oggetto: "Welfare integrativo";*
  - b) con effetto dall'1.7.2023:
    - *gli artt. 12, 13, 14 e 15 di cui al Capo III "Compensi previsti da particolari disposizioni di legge - GLI INCENTIVI TECNICI" del Titolo II del CCDI 2018/2020, sottoscritto il 29.7.2019, con effetto dall'1.7.2023;*
  - c) con effetto dall'1.1.2024:
    - *l'art. 36 del CCDI, Parte normativa 2018/2020, Parte economica 2018, sottoscritto il 17.12.2018, ad oggetto: "Indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies, 1° comma, del CCNL del 21.5.2018";*
    - *l'art. 37 del CCDI, Parte normativa 2018/2020, Parte economica 2018, sottoscritto il 17.12.2018, ad oggetto: "Indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies, 2° comma, del CCNL del 21.5.2018";*
    - *l'art. 41 del CCDI, Parte normativa 2018/2020, Parte economica 2018, sottoscritto il 17.12.2018, ad oggetto: "Indennità di funzione, di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018", come parzialmente modificato dall'art. 11 del CCDI, Parte normativa 2018/2020, Parte economica 2019, sottoscritto il 29.7.2019;*



nonchè quant'altro in contrasto con il CCNL del 16.11.2022 e con il presente CCDI, ovvero sostituito da quest'ultimo, ovvero incompatibili con questi.

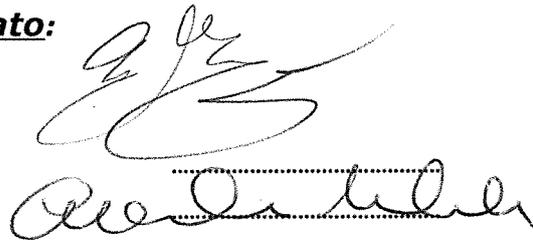
**ART. 58**  
**DISPOSIZIONI FINALI**

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.

**Firmato:**

**A) PER LA PARTE PUBBLICA:**

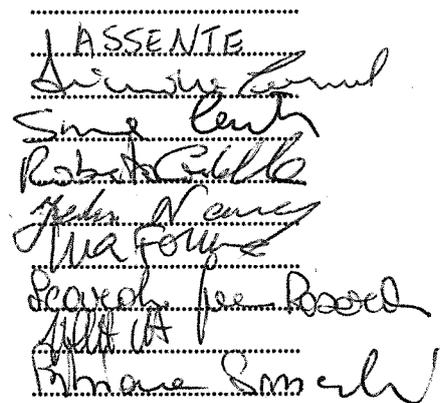
Domenicucci Marco (*direttore generale*)  
Cancellieri Michele (*segretario generale*)



**B) PER LA PARTE SINDACALE:**

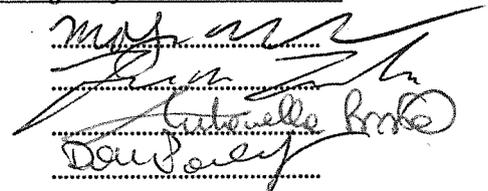
- **i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU):**

Angeletti Mauro  
Bracci Roberta  
Caramel Simone  
Cerreti Simone  
Cordella Roberto  
Feduzi Nancy  
Formica Luca  
Scardino Grazia Rosaria  
Silvetti Maurizio  
Smerilli Bibiana



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

C.G.I.L. FP - Niger Michele  
C.I.S.L. FPS - Pedalotti Patrizia **TODARO FRANCESCO**  
U.I.L. FPL - Lista Antonella  
C.S.A. Regioni Autonomie locali - Paci Cesarino Gabriele



## DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

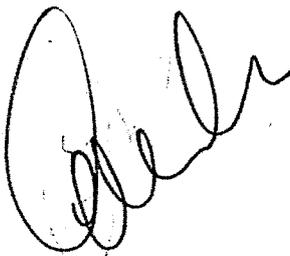
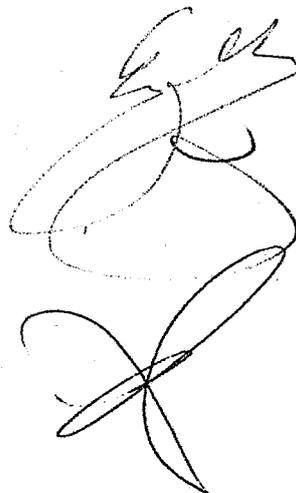
La delegazione trattante di parte sindacale condivide - unitamente alla parte pubblica - la seguente nota congiunta in ordine all'applicazione, con effetto dall'1.1.2024, dell'indennità di "servizio esterno", come disciplinata dall'art. 37 del CCDI, sottoscritto in data odierna.

In particolare le parti, come sopra costituite, SI IMPEGNANO reciprocamente - fin da ora - a prevedere - in sede di CCDI anno 2024 - con effetto dall'1.1.2024:

- 1) il superamento dell'articolazione dell'orario di lavoro in turnazione (di cui all'art. 30 del CCNL del 16.11.2022) per i vigili provinciali, al fine di addivenire ad una articolazione dell'orario di lavoro maggiormente flessibile, orientata a garantire:
  - l'armonizzazione dello svolgimento dei numerosi servizi che fanno capo alla polizia locale provinciale - in relazione sia alle funzioni fondamentali che a quelle non fondamentali in materia di caccia e pesca nelle acque interne - con le esigenze complessive degli utenti;
  - l'efficacia degli interventi;
- 2) il riconoscimento dell'indennità di "servizio esterno" nella misura € 12,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno, tenuto conto del maggior disagio conseguente ad articolazioni di orario di lavoro - diversificate rispetto agli altri dipendenti provinciali - che presuppongono anche orari di lavoro distribuiti in orario antimeridiano, pomeridiano, ovvero notturno, sulla base della programmazione, non necessariamente mensile, determinata dall'ente in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali;
- 3) l'incremento delle somme da destinare al finanziamento dell'indennità di "servizio esterno" di € 20.000, con pari riduzione delle somme già finalizzate, nel 2023, alla liquidazione dell'"indennità di turno".

Pesaro, 22 dicembre 2023

FIRMA



Sime Bertini  
Luca Fomello

