

Il giorno 27 (ventisette) del mese di maggio dell'anno 2026, alle ore 10.00, 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 23/02/2026 e in esecuzione del DPG n. 85/2026), composta come segue:

Cancellieri Michele (*segretario e direttore generale*), con funzioni anche di presidente
Feduzzi Marco (*dirigente del Servizio 5 "Reclutamento del personale - trattamento giuridico ed economico del personale - stazione unica appaltante - polizia locale provinciale - trasporto privato"*);

B) DI PARTE SINDACALE (ai sensi dell'art. 7, comma 2, del CCNL del 23/02/2026), composta come segue:

• **componenti della rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.):**

Bartolucci Giacomo
Rombini Giulietta
Benedetti Carlo
Dini Lara
Romani Roberto
Cerreti Simone
Feduzzi Nancy
Formica Luca
Scardino Grazia Rosaria
Smerilli Bibiana
Andreani Mirko
Morelli Crescenzo

AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI PESARO E URBINO	
P R O T.	- 3 GIU. 2026 N° 26390 Tit. 004 Cat. 3 Fasc. 1/2026
G E N	

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

C.I.S.L. FPS - Pedaletti Patrizia
U.I.L. FPL - Tabarretti Paolo

per la sottoscrizione del CCDI Parte normativa 2026/2028 - Parte economica 2026

dei dipendenti provinciali

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a loose grid. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or full names. The names 'Gianini' and 'RR' are clearly legible among the signatures.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

DEI DIPENDENTI PROVINCIALI

Parte normativa: 2026/2028

Parte economica: 2026

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature on the right appears to read "Rambini".

INDICE

TITOLO I	DISPOSIZIONI GENERALI
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
CAPO I	RELAZIONI SINDACALI
ART. 6	FINALITA'
CAPO II	POLITICHE PER IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' E DELLA PROFESSIONALITA' DEL LAVORO E PER LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI
ART. 7	LA FORMAZIONE: STRUMENTO A SUPPORTO DELLA QUALITA' DEL LAVORO PUBBLICO E DELLA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
ART. 8	QUALITA' DEL LAVORO E INNOVAZIONI TECNOLOGICHE
ART. 9	POLITICHE DI GENERE, ANTIDISCRIMINATORIE E DI VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
ART. 10	CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE: INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' ORARIA ORDINARIA E AGGIUNTIVA IN ENTRATA E USCITA
ART. 11	CONCILIAZIONE TRA LA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE: INCREMENTO DEL CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE
ART. 12	TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO
TITOLO II	ORDINAMENTO PROFESSIONALE
CAPO I	PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (c.d. "Differenziali stipendiali") - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE
ART. 13	OGGETTO E FINALITA'
ART. 14	DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE - CRITERI GENERALI
ART. 15	GRADUAZIONE DEI FATTORI VALUTATIVI - PUNTEGGIO AGGIUNTIVO
ART. 16	PROCEDURA SELETTIVA E FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA - CRITERI DI PRIORITA'
ART. 17	ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI
ART. 18	NORMA DI RINVIO
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. 19	MODALITA' DI COSTITUZIONE DEI FONDI DELLE RISORSE DECENTRATE
CAPO II	CRITERI GENERALI DI UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI - MODALITA' DI ASSEGNAZIONE DEI BUDGET AI DIRIGENTI

Rabin

A

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

ART. 20	CRITERI AGGIUNTIVI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AL PERSONALE CON INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
ART. 21	MODALITA' DI ASSEGNAZIONE DEL BUDGET AI DIRIGENTI PER LA LIQUIDAZIONE DEI COMPENSI CORRELATI ALLA PERFORMANCE, INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA
CAPO III	CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI
ART. 22	PRINCIPI GENERALI
ART. 23	INDENNITA' DI "REPERIBILITA'"
ART. 24	INDENNITA' DI "CONDIZIONI DI LAVORO"
ART. 25	INDENNITA' PER "SPECIFICHE RESPONSABILITA'"
ART. 26	INDENNITA' DI "FUNZIONE", DI CUI ALL'ART. 97 DEL CCNL DEL 16.11.2022 PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE
ART. 27	INDENNITA' DI "SERVIZIO ESTERNO", DI CUI ALL'ART. 47 DEL CCNL DEL 23.02.2026 PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE
ART. 28	INDENNITA' PER CENTRALINISTI NON VEDENTI
CAPO IV	CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE
ART. 29	MODALITA' DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA
ART. 30	CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
ART. 31	CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
ART. 32	DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
ART. 33	CORRELAZIONE TRA COMPENSI AGGIUNTIVI PREVISTI DA LEGGI E PREMI RELATIVI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
ART. 34	CORRELAZIONE TRA PRODUTTIVITA'/RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PRESENZA IN SERVIZIO
CAPO V	CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
ART. 35	INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE
ART. 36	COMPENSI A VALERE SULLE RISORSE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 43 DELLA L. 449/1997
ART. 37	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. 38	COMPENSI PROFESSIONALI DEL SERVIZIO AVVOCATURA
ART. 39	PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA
ART. 40	COMPENSI PER PRESTAZIONI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO
ART. 41	COMPENSI COMPONENTI COMMISSIONI CONCORSUALI E DI SELEZIONI PUBBLICHE
CAPO VI	CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO
ART. 42	WELFARE INTEGRATIVO
TITOLO IV	QUANTIFICAZIONE E UTILIZZO DELLE RISORSE

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

	DECENTRATE ANNO 2026
ART. 43	QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI E DI QUELLE NECESSARIE AL FINANZIAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI
ART. 44	UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI
TITOLO V	DETERMINAZIONE DEL FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO E CRITERI GENERALI DI UTILIZZO
ART. 45	CRITERI GENERALI DI DETERMINAZIONE DEL FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO
ART. 46	CRITERI GENERALI DI UTILIZZO DEL FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO
ART. 47	QUANTIFICAZIONE NELL'ANNO 2026 DELLE RISORSE PER FINANZIARE IL LAVORO STRAORDINARIO
TITOLO VI	DISPOSIZIONI FINALI
ART. 48	CONFERMA DISCIPLINE CONTRATTUALI PREVIGENTI
ART. 49	DISPOSIZIONI DISAPPLICATE
ART. 50	DISPOSIZIONI FINALI
	DICHIARAZIONE CONGIUNTA
	ALLEGATO A "CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI DA CORRISPONDERE AL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO, AI SENSI DELL'ART. 45 DEL DECRETO LEGISLATIVO 31 MARZO 2023, N. 36 E S.M.I., COSÌ COME MODIFICATO DAL DECRETO LEGISLATIVO 31 DICEMBRE 2024, N. 209 COSIDDETTO "DECRETO CORRETTIVO").














PREMESSA

Richiamati:

- il CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, triennio 2022-2024, sottoscritto il 23/02/2026 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;
 - l'art. 58, che integra la disciplina dei precedenti CCNL in materia di costituzione del fondo risorse decentrate (art. 79 del CCNL 16/11/2022);
 - l'art. 59, che disapplica e sostituisce la precedente disciplina in materia di utilizzo del fondo risorse decentrate (art. 80 del CCNL 16/11/2022);
- le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCNL del Comparto Funzioni Locali non espressamente disapplicate o sostituite dal CCNL 2022-2024;
- 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.

sc

MA

NR

RA

LB

AS

AB

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, incluso il personale in comando o in distacco sindacale o utilizzato a tempo parziale.
3. Ai sensi dell'art. 8, c. 8, ultimo periodo, del CCNL del 23/02/2026, il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

ART. 2

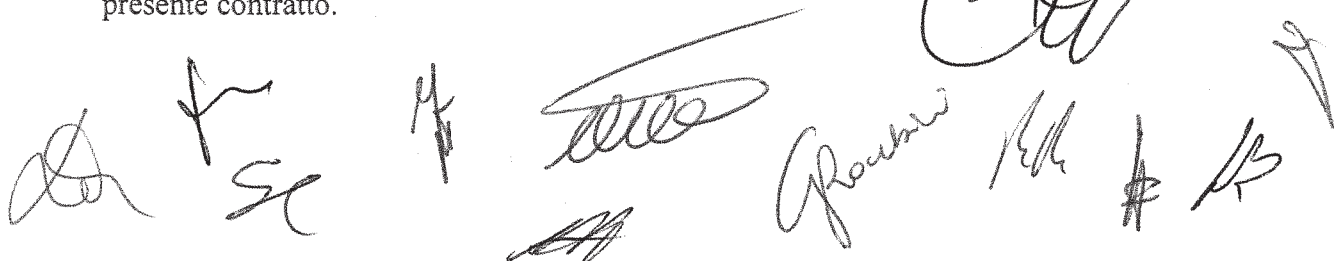
OGGETTO DELLA DISCIPLINA

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 previsti dal vigente contratto collettivo nazionale sottoscritto in data 23/02/2026 e dalle parti ancora applicabili dei contratti collettivi nazionali precedenti 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 (2026/2028) 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 (2026) per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal 01.01.2026, salvo diversa disposizione del presente contratto.
3. Le parti si incontrano annualmente, entro il primo quadrimestre, per l'accordo economico (criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, c. 4, lett. a), come previsto dall'art. 8 del CCNL 23/02/2026.
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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'A', followed by 'f', 'SC', a signature that looks like 'H', a large signature that is mostly illegible, a signature that looks like 'Groum', and several other initials and marks including 'RA', '#', and 'B'. There is also a large, stylized signature in the center-right area.

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, sin dall'inizio della vigenza del contratto.

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 - decorso 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 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.

CAPO I

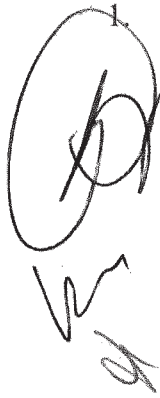
RELAZIONI SINDACALI

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, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della P.A.;
- l'attuazione di sicure condizioni di lavoro;
- la promozione e l'agevolazione di modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.



se

PK



RR

BB

Roussini



- la semplificazione procedurale, anche con la previsione di attivare, su proposta della parte datoriale o di una o più organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.
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.

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

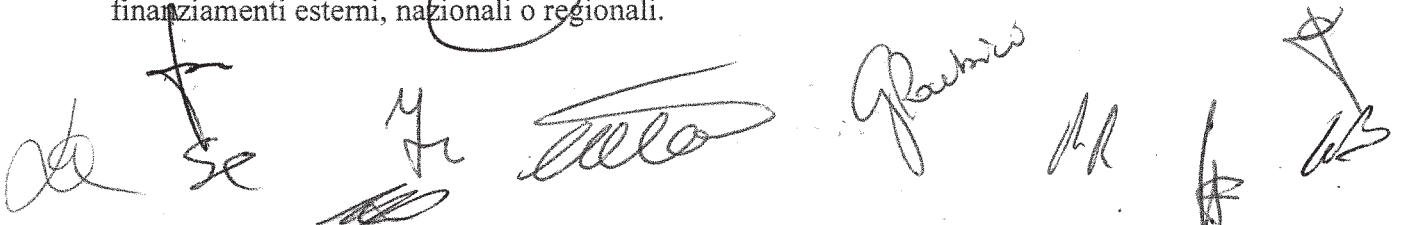
ART. 7

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 impatta 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 partecipazione, 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. Nei piani di formazione deve essere prevista una formazione specifica per il personale per il quale è obbligatoria l'iscrizione ad Albi e deve essere favorita la partecipazione alle attività formative obbligatorie organizzate dagli Ordini professionali.
5. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede mediante utilizzo di una quota annua non inferiore al 2% del monte salari relativo al personale del Comparto, nonché - eventualmente - mediante utilizzo dei risparmi derivanti da piani di razionalizzazione, ovvero attingendo da finanziamenti esterni, nazionali o regionali.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'de', followed by 'se', then a signature that looks like 'M. Fr.', then a signature that is partially obscured by a large circular stamp, then a signature that looks like 'Pacheco', then 'MR', then a signature that looks like 'F.', and finally a signature that looks like 'LB'.

ART. 8
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.

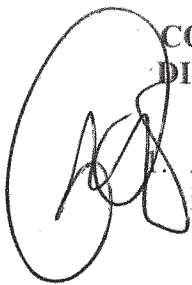
ART. 9
POLITICHE DI GENERE, ANTIDISCRIMINATORIE E DI VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA

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 di 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. 10
CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE: INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' ORARIA ORDINARIA E AGGIUNTIVA IN ENTRATA E USCITA

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 essere 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. 11

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:

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

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

ART. 12

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 del 08.10.2004, 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.

TITOLO II
ORDINAMENTO PROFESSIONALE
CAPO I
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
(c.d. "Differenziali stipendiali") - DEFINIZIONE DELLE
PROCEDURE

ART. 13
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 PP.AA., 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. 14
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 proporzionalmente al numero e al costo 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:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "se", "Alto", "Fabbini", and others.]

- 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 PP.AA. 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. n. 165/2001, purché in servizio presso la Provincia di Pesaro e Urbino alla data del 1° gennaio dell'anno cui la progressioni si riferisce;
- b) non aver beneficiato, negli ultimi tre 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.

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 negli ultimi dieci anni - nell'ambito della sola Area 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;

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 E	TOTALE
Operatori	60	35	5	100
Operatori esperti	60	35	5	100
Istruttori	60	34	6	100
Funzionari ed E.Q.	65	28	7	100

Handwritten signature/initials in the left margin.

Handwritten mark resembling a stylized 'Z' or '2'.

Handwritten initials 'se'.

Handwritten signature/initials.

Handwritten signature/initials.

Handwritten initials 'H'.

Handwritten signature/initials.

Handwritten signature/initials.

Handwritten signature/initials.

Handwritten signature/initials.

ART. 15

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 6 (minimo) a 60/65 (massimo), riparametrando la valutazione ottenuta ed espressa in 40esimi con la seguente formula:

$$P = (V \times [65]) / [60] / 40$$

dove:

P è il punteggio da assegnare

V è la valutazione

B) ESPERIENZA PROFESSIONALE: esclusivamente quella maturata nel medesimo profilo professionale, od equivalente, riferito all'attuale Area d'inquadramento (**ex categoria**), nei dieci anni precedenti la data di decorrenza della progressione economica bandita, valutabile come segue:

- punti 5 per ogni anno intero di servizio, o frazione di anno proporzionata al numero di mesi (considerando le frazioni di mese pari o superiori a giorni 15 come mese intero), nella posizione economica immediatamente inferiore a quella cui si concorre;
- punti 0,3 per ogni anno di servizio, o frazione di anno proporzionata al numero di mesi (considerando le frazioni di mese pari o superiori a giorni 15 come mese intero), nelle posizioni economiche ulteriormente inferiori;

Non sono utili ai fini del calcolo dell'esperienza professionale i periodi di assenza non computati nell'anzianità di servizio, quali a titolo esemplificativo:

- Aspettativa senza Assegni per motivi personali o familiari
- Aspettativa senza Assegni per attività professionale o imprenditoriale
- Assenza non Retribuita
- Congedo per la Formazione
- Sospensione dal Servizio per Procedimento/Provvedimento Disciplinare
- Congedo non retribuito Assistenza Portatori Handicap

C) TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI:

- di cui ATTINENTI:

a) Area degli Operatori

Titolo di accesso dall'esterno: compimento dell'obbligo scolastico	1
1° Titolo superiore a quello prescritto per l'accesso dall'esterno	2
2° Titolo di studio superiore a quello prescritto per l'accesso dall'esterno	2

b) Area degli Operatori esperti

Titolo di studio prescritto per l'accesso dall'esterno: Diploma di qualifica	1
1° Titolo superiore a quello prescritto per l'accesso dall'esterno	2
2° Titolo di studio superiore a quello prescritto per l'accesso dall'esterno	2

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

c) Area degli Istruttori

Titolo di studio prescritto per l'accesso dall'esterno: Diploma di maturità	2
1° Titolo di studio superiore a quello prescritto per l'accesso dall'esterno	1
2° Titolo di studio superiore a quello prescritto per l'accesso dall'esterno	1
Lauree ulteriori (max. 2 valutabili)	1
Abilitazione professionale (max. 2 valutabili)	0,5 (per ogni abilitazione)
Dottorato di ricerca	1
Specializzazione post-laurea, ivi comprendendo i Master di I e II livello (max. 2 valutabili)	0,5 (per ogni specializzazione)
Pubblicazioni (max. 2 valutabili)	0,25 (per ogni pubblicazione)

d) Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Titolo di studio prescritto per l'accesso dall'esterno: laurea triennale	2
1° Titolo di studio superiore a quello prescritto per l'accesso dall'esterno	1
Lauree ulteriori o titoli post-universitari (max. 2 valutabili)	1
Abilitazione professionale (max. 2 valutabili)	0,5 (per ogni abilitazione)
Dottorato di ricerca	1
Specializzazione post-laurea, ivi comprendendo i Master di I e II livello (max. 2 valutabili)	0,5 (per ogni specializzazione)
Pubblicazioni (max. 2 valutabili)	0,25 (per ogni pubblicazione)

fermo restando che i titoli NON ATTINENTI con il profilo professionale sono valutati in misura pari al 20% del corrispondente titolo attinente.

2. Al personale che non ha conseguito progressioni economiche nei 6 anni precedenti, è riconosciuta una maggiorazione del 5% del punteggio ottenuto sulla base dei parametri valutativi di cui al precedente comma 1.

ART. 16

PROCEDURA SELETTIVA E FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE - CRITERI DI PRIORITÀ

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 d'ufficio - di anno in anno - le procedure selettive interne - per soli titoli - rese note a tutti i dipendenti mediante apposito avviso pubblicato all'Albo Pretorio dell'ente. Non è richiesta alcuna domanda da parte degli interessati.
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, del dirigente della struttura di riferimento.
3. L'esito della valutazione dei titoli è formalizzato nelle graduatorie finali di merito, espresse in 100esimi, e ciò distintamente, in relazione a ciascuna Area contrattuale.
4. Al fine di evitare potenziali situazioni di conflitto d'interesse tra valutato e valutatore, come da opzione, concessa dall'art. 14 comma 2 lettera h) del CCNL 23/02/2026, nell'ambito dell'Area

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

dei funzionari e della E.Q. sono previste distinte selezioni e graduatorie tra il personale titolare di incarico E.Q. e personale non titolare del predetto incarico. Nel caso di un solo avente diritto tra le E.Q. si procederà ad una sola graduatoria dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q..

5. 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;
 - minore età anagrafica;
 - maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione.
6. Le graduatorie finali di merito sono approvate dal Dirigente competente in materia di trattamento giuridico del personale e pubblicate all'Albo Pretorio per giorni 15. Decorso tale termine le stesse diventano definitive.
7. 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 Dirigente stesso e al Direttore generale.

ART. 17

ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

1. L'attribuzione dei differenziali stipendiali viene disposta, con atto a firma del Dirigente competente in materia di trattamento giuridico del personale, 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.

ART. 18

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 del CCNL del 23/02/2026 e 102 del CCNL del 16/11/2022.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there are smaller initials and signatures, including one that appears to be 'se' and another that looks like 'M'. In the center, there is a signature that looks like 'Rabini'. To the right of 'Rabini', there are several other signatures and initials, including one that looks like 'B' and another that looks like 'J'. At the bottom center, there is a signature that looks like 'A'. On the bottom right, there is a signature that looks like 'K'.

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. 19

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.

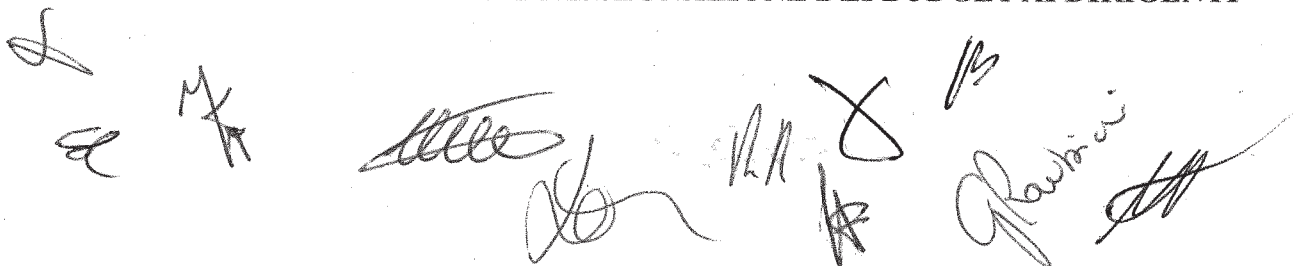
3. Le risorse stabili sono quelle previste dall'art. 79, cc. 1 e 1-bis, CCNL 16.11.2022, incrementate come disposto dall'art. 58, c. 1, CCNL 23.02.2026. Le risorse variabili sono quelle previste dall'art. 79, c. 2, del medesimo contratto collettivo, incrementabili in base alla capacità di bilancio, ai sensi dell'art. 58, c. 2, CCNL 23.02.2026.

4. Ai sensi dell'art. 8, c. 4, del CCNL del 23/02/26, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce un'esauriva 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. 20

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 15% 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, come previsto dall'art. 16, c. 4, del CCNL 23.02.26.
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 i titolari di incarico di Elevata Qualificazione sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valore della retribuzione di posizione attribuita, riproporzionato in relazione al rapporto di effettivo svolgimento dell'incarico nell'anno;
 - b) valutazione annuale conseguita;
 - c) eventuale conferimento dell'incarico ad interim;
4. Ai fini del calcolo della retribuzione di risultato si applicano i seguenti parametri:
 - d) **retribuzione di posizione teorica annua**: valore annuo della retribuzione di posizione previsto per l'incarico di Elevata Qualificazione;
 - e) **retribuzione di posizione riproporzionata**: retribuzione di posizione teorica annua spettante moltiplicata per la percentuale di effettivo svolgimento dell'incarico nell'anno, calcolata in base ai giorni o ai mesi di servizio;
 - f) **peso della posizione (%)**: rapporto percentuale tra la retribuzione di posizione riproporzionata del singolo incarico e il totale delle retribuzioni di posizione riproporzionate riferite a tutti i titolari di incarico di Elevata Qualificazione;
 - g) **quota teorica massima di risultato**: importo ottenuto applicando il peso della posizione al totale delle risorse destinate alla retribuzione di risultato;
 - h) **quota individuale spettante di risultato**: quota teorica massima di risultato moltiplicata per la percentuale di valutazione individuale conseguita, fatto salvo quanto previsto ai successivi commi in materia di incarico ad interim.
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. 21

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 delle risorse destinate alla Performance organizzativa (20% delle complessive risorse destinate annualmente all'incentivazione della performance);
- **fase D:** sottrazione delle risorse da destinare alla differenziazione del premio individuale previa determinazione 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

Σdip = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di valutazione dell'ente (esclusi dirigenti e incaricati di E.Q.)

Es. anno 2021

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

$$P = 376.000 / 180,25$$

$$P = 2.085,99$$

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

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

- **fase E:** ripartizione della somma ottenuta tramite i calcoli di cui alle precedenti fasi tra le massime strutture dell'ente (*Segreteria generale/Direzione generale/Servizi*), in base al numero ed all'area di inquadramento dei dipendenti assegnati nonché alla tipologia del rapporto di lavoro in essere, se a tempo pieno o a tempo parziale, applicando i 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

se

P

27

A

11111

VR

11

Gianini

- **fase F:** calcolo dell'importo destinato alla *Performance individuale*, a disposizione dei responsabili di ciascuna struttura, mediante sottrazione, dalla somma determinata in applicazione della fase E, 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.

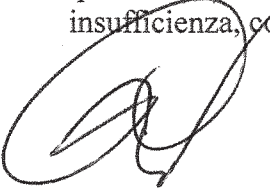
CAPO III

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

ART. 22

PRINCIPI GENERALI

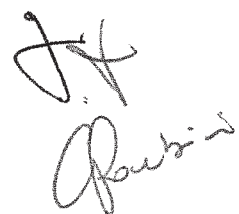
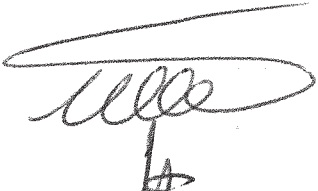
1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori, di seguito definiti "*indennità*".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti; non competono 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. 23

INDENNITA' DI "REPERIBILITA'"

1. La disciplina dell'indennità di reperibilità è quella rinvenibile nell'art. 24 del CCNL del 21.05.2018.
2. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 24, c. 4, del CCNL sopracitato, le parti concordemente stabiliscono che:



- ciascun dipendente può essere messo in reperibilità nel mese per non più di 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. 24 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** idonei a determinare rischi per la vista e gli occhi, rischi a carico dell'apparato muscolo-scheletrico, rischi da affaticamento mentale, rischi connessi alle condizioni ergonomiche e all'igiene dell'ambiente,
 - 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 € 7,50, determinato tenuto conto delle caratteristiche istituzionali dell'ente - si articola come segue:

- **per il rischio:** indice basso: peso causale 0; indice medio: peso causale 1; indice alto: peso causale 2; indice molto alto: peso causale 3 - indice altissimo per effetto dell'utilizzo di trattori per il taglio dell'erba o l'utilizzo di macchine per movimento terra: peso causale 7;
- **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%)**: coefficiente 1
- **esposizione ricorrente (superiore al 50% e fino al 90%)**: coefficiente 0,80
- **esposizione alternata (superiore al 30% e fino al 50%)**: coefficiente 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**, articolato come segue:

RISULTANZE DELLA PESATURA DELLE TRE CAUSALI (espressa in punti)	INDENNITA' SPETTANTE (espressa in euro)
Da 1 a 2,99	2
Da 3 a 5,99	3,5
Da 6 a 8,99	5,5
Da 9	7,5

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

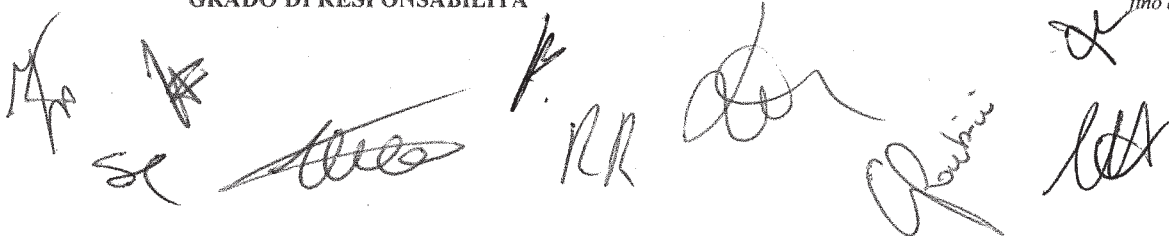
7. Per il personale part-time, la misura dell'indennità giornaliera, di cui al precedente comma 6, è proporzionalmente ridotta.
8. Non è possibile il cumulo delle fattispecie di rischio e disagio se non in presenza di presupposti diversi ed, inoltre, tale indennità è incompatibile con quella di "Servizio esterno", di cui all'art. 47 del CCNL del 23/02/2026.
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 semestrale, 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.
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. 25 INDENNITA' PER "SPECIFICHE RESPONSABILITA'"

1. L'indennità per "Specifiche responsabilità", di cui all'art. 84, 1° comma, del CCNL del 16/11/2022 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.
2. Non possono essere retribuiti, in ogni caso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base della declaratoria professionale del vigente CCNL.
3. 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

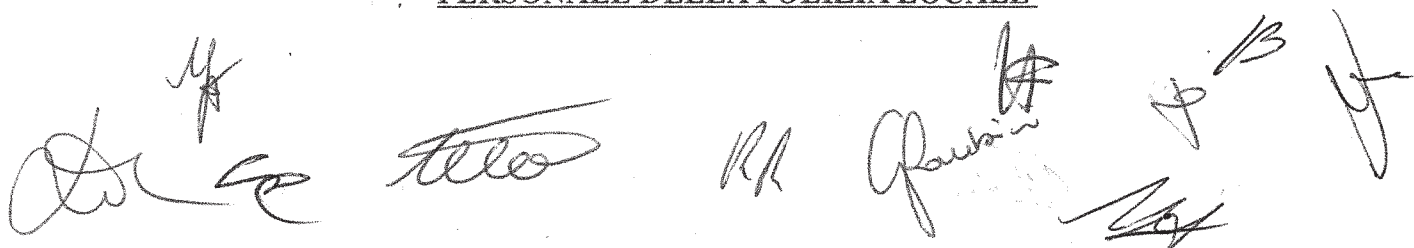
"D": PER RESPONSABILITÀ DI COORDINAMENTO DI ALTRO PERSONALE (con almeno tre unità): punti 4

TOTALE PUNTI: 30

4. 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.
5. La misura dell'indennità è, in ogni caso, ridotta in misura proporzionale, per le assenze dal servizio per qualunque motivo, qualora superiori a mesi tre (nel calcolo dei giorni lavorativi nell'anno vanno detratti i giorni di ferie annuali spettanti: 32, per il personale a tempo pieno, con articolazione di orario su cinque giorni, adeguatamente riproporzionati per il personale part-time). La decurtazione opera, altresì, nell'ipotesi di malattia del dipendente, nei primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, c. 1, del D.L. 112/2008, convertito nella L. 133/2008, salvo i casi previsti".
6. 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"*).
7. 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.
8. 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.
9. Il dirigente è tenuto a monitorare almeno una volta all'anno ed, in ogni caso, entro il mese di dicembre di ciascun anno e, per l'anno successivo, le condizioni di lavoro che danno titolo all'indennità contrattuale di cui all'art. 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.
10. Le parti si impegnano a rivedere per l'anno 2027 i criteri concernenti le pesature per le specifiche responsabilità anche a seguito delle revisioni della macrostruttura effettuate negli ultimi anni.

ART. 26

**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 di quella 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 le assenze dal servizio per qualunque motivo, qualora superiori a mesi tre (nel calcolo dei giorni lavorativi nell'anno vanno detratti i giorni di ferie annuali spettanti: 32, per il personale a tempo pieno, con articolazione di orario su cinque giorni, adeguatamente riproporzionati per il personale part-time). La decurtazione opera, altresì, nell'ipotesi di malattia del dipendente, nei primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, c. 1, del D.L. 112/2008, convertito nella L. 133/2008, salvo i casi 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. 27

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. 47 del CCNL del 23/02/2026, 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 € 12,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno. L'indennità non compete per il personale *part-time*, con articolazione orizzontale, ovvero mista" (nessuna riduzione opera per il personale *part-time*, con articolazione verticale);

4-bis. La misura dell'indennità - finalizzata al superamento dell'istituto della turnazione di cui all'art. 30 del CCNL del 16.11.2022 - è destinata a remunerare il maggior disagio conseguente ad articolazioni di orario di lavoro - diversificate rispetto agli altri dipendenti provinciali - in quanto presuppongono orari di lavoro distribuiti in orario antimeridiano, pomeridiano, ovvero notturno, sulla base di una programmazione, non necessariamente mensile, determinata dall'ente in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali orientate a garantire:

- l'armonizzazione dello svolgimento dei numerosi servizi che fanno capo alla Polizia locale provinciale - in relazione alle funzioni fondamentali e non fondamentali in materia di caccia e pesca nelle acque interne - con le esigenze degli utenti;
- l'efficacia degli interventi"

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. 34 del CCNL del 23.02.2026.

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 semestrale, 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. 47 del CCNL del 23.02.2026, 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. 28

INDENNITÀ PER CENTRALINISTI NON VEDENTI

L'indennità giornaliera di cui all'art. 9, c. 1, della L. n. 113/1985 è incrementata di un importo pari al 20% dei valori attualmente previsti (pari ad € 4,51, in base alla Circolare n. 27253 del 4.11.92 Ministero del Tesoro – Ragioneria Generale dello Stato – IGOP), con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

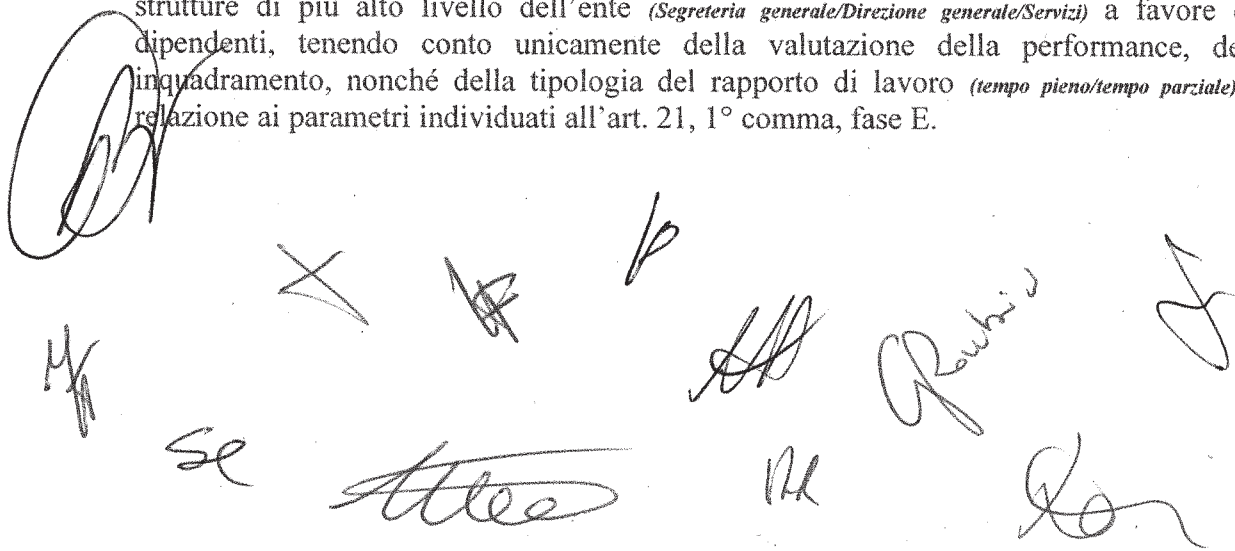
CAPO IV

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

ART. 29

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, 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 all'art. 21, 1° comma, fase E.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures vary in style, including some that are highly stylized or abbreviated. Notable ones include a large circular signature on the left, and several others scattered across the bottom right.

ART. 30

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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

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

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

ART. 31

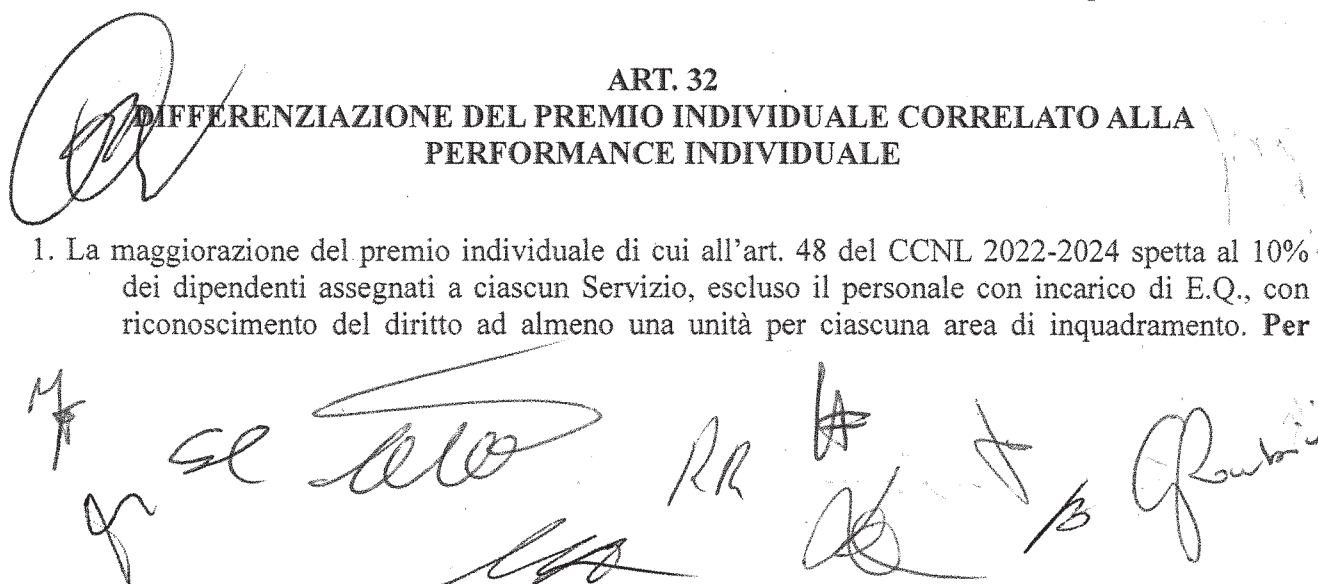
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

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. 32

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 48 del CCNL 2022-2024 spetta al 10% dei dipendenti assegnati a ciascun Servizio, escluso il personale con incarico di E.Q., con riconoscimento del diritto ad almeno una unità per ciascuna area di inquadramento. Per



l'area degli operatori esperti verrà fatta una graduatoria unica per tutti i Servizi, sommando le maggiorazioni attribuite all'area nell'ambito di ciascun servizio.

2. La misura della maggiorazione è stabilita nella percentuale del **30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
3. **Non partecipano all'attribuzione della maggiorazione i dipendenti beneficiari della stessa nell'anno precedente.**
4. Annualmente l'Amministrazione rende disponibili alle OO.SS. ed alla RSU i dati riportanti il numero dei dipendenti e l'ammontare della spesa.
5. 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 nel penultimo e terzultimo anno precedente;
 - b) superiore valutazione media nel triennio;
 - c) maggiore anzianità di servizio nell'area di inquadramento contrattuale;
 - d) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

ART. 33

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 " <i>Retribuzione di risultato</i> " / " <i>Produttività</i> "	Riduzione della " <i>Retribuzione di risultato</i> " / " <i>Produttività</i> " 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

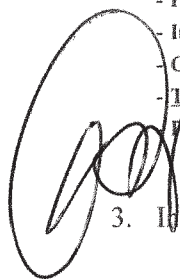
- **CONTEGGIO DELLA RIDUZIONE:** fino a € 5.500 = € 500 + 40% della differenza fra € 5.500 ed € 6.500 = € 1.000 * -40% = € 400

- **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 30.06.2023 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 dal 01.07.2023 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.
4. I risparmi di spesa così conseguiti finanziano la performance individuale del restante personale provinciale.
5. Il presente sistema di perequazione potrà essere rivalutato, tenendo conto degli impatti effettivi della sua applicazione.

ART. 34

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 che 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 riproporzionata 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 A GIORNATA DAL SERVIZIO** (indipendentemente dalla causa che le ha originate) **INCIDONO NELLA VALUTAZIONE, COME EFFETTUATA DAI DIRIGENTI;**
 - **SI CONSIDERANO PRESENZE LE ASSENZE DAL SERVIZIO PER CONGEDO OBBLIGATORIO PER MATERNITÀ E PER TERAPIA SALVAVITA.**
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

4

Se

RR

Barini

ART. 35

INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE

1. I criteri per la determinazione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 s.m.i da corrispondere al personale della Provincia sono individuati nell'allegato A al presente contratto.

ART. 36

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. 37

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 nel 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. 38

COMPENSI PROFESSIONALI DEL SERVIZIO AVVOCATURA

1. Il fondo delle risorse previste per i compensi professionali di cui all'art. 27 del CCNL del 14.09.2000 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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. Below it and to the right are various initials and smaller signatures, including what appears to be 'M', 'se', 'H', 'RL', and others, some of which are crossed out or written over.

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. 39

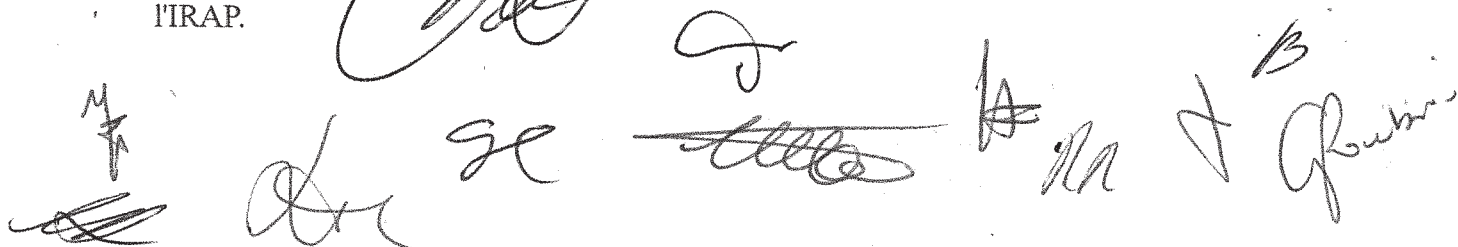
PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

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. 40

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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'M. F.', followed by a large, stylized signature, then the initials 'SC', a signature that looks like 'tito', and finally a signature that appears to be 'B. Rubini'.

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.

ART. 41

COMPENSI COMPONENTI COMMISSIONI CONCORSUALI E DI SELEZIONI PUBBLICHE

1. Ai sensi dell'art. 19 del Regolamento per l'accesso agli impieghi provinciali approvato con D.P. n. 150 del 09.07.2019, come successivamente modificato, ai dipendenti provinciali componenti o segretari delle commissioni di concorso e delle selezioni pubbliche o addetti a compiti di vigilanza, spettano i compensi di cui al DPCM 24.04.2020 nella misura prevista nell'Allegato 2 del Regolamento.

CAPO VI

CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

ART. 42

WELFARE INTEGRATIVO

1. Alla luce delle novità introdotte con gli ultimi CCNL (2016/2018, 2019/2021 e 2022/2024), in attesa del prossimo contratto nazionale la cui trattativa è stata avviata nel mese di aprile 2026, e al fine di migliorare la qualità della vita ed il benessere dei dipendenti e dei loro familiari le parti si impegnano ad attivare un percorso per approfondire la tematica e implementare, nelle annualità 2027 e 2028, specifici interventi di *welfare* integrativo al fine di 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;
 - f) incentivazione alla mobilità sostenibile;
 - g) altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.
2. Le parti si impegnano ad attivare entro il mese di settembre un tavolo tecnico volto all'introduzione degli interventi di cui al comma 1.

TITOLO IV

QUANTIFICAZIONE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2026

ART. 43

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 2026, sono determinate le risorse decentrate del personale del Comparto *(esclusi gli incaricati di E.Q.)* in complessivi € 1.853.818,00, ripartiti come segue:
 - risorse stabili € 1.439.626,00;
 - risorse variabili € 414.192,00;come da determinazione del dirigente del Servizio 5 n. 696 del 14/05/2026.
2. La delegazione prende, altresì, atto che, per l'anno 2026, le risorse destinate a finanziare gli incarichi di Elevata Qualificazione ammonta a complessivi € 374.619,00.
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. 44

UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNUALI

1. Le risorse decentrate sono destinate a finanziare tutti gli istituti contrattuali e normativi che fanno capo al relativo fondo.
2. 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 OPERATORI ESPERTI, ISTRUTTORI E FUNZIONARI ED EQ, CHE NON
RISULTI TITOLARE DI INCARICO DI EQ

DISPOSIZIONI CONTRATTUALI <i>di riferimento</i>	ISTITUTO CONTRATTUALE	IMPORTI DESTINATI ALL'ISTITUTO CONTRATTUALE	 di cui a destinazione vincolata
16/11/2022 - art. 78, c. 1	Ad personam differenziale – prog. verticali	25.000,00	
23/02/2026 - art. 59, c. 1	Indennità di comparto	80.000,00	

4
se
T
RR
LP
13
T
Rabin

23/02/2026 - art. 59, c. 1	Indennità di direzione ex 8 ^a q.f.	1.500,00	
23/02/2026 - art. 59, c. 1	Progressioni economiche anni precedenti	525.000,00	
23/02/2026 - art. 59, c. 2, lett. a)	Premi correlati alla Performance organizzativa	118.135,00	
23/02/2026 - art. 59, c. 2, lett. b)	Premi correlati alla Performance individuale	472.539	
23/02/2026 - art. 59, c. 2, lett. c)	Indennità condizioni di lavoro	80.000,00	
23/02/2026 - art. 59, c. 2, lett. d)	Indennità di reperibilità, compensi per attività prestata in orario notturno, festivo e notturno/festivo	44.000,00	
23/02/2026 - art. 59, c. 2, lett. e)	Compensi per specifiche responsabilità	75.000,00	
23/02/2026 - art. 59, c. 2, lett. f)	Indennità di funzione e servizio esterno per la Polizia locale	30.500,00	
23/02/2026 - art. 59, c. 2, lett. g)	Compensi previsti da disposizioni di legge: incentivi per convenzioni ex art. 43 L. 449/1997	48.000,00	48.000,00
23/02/2026 - art. 59, 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	271.179,00	271.179,00
23/02/2026 - art. 59, c. 2, lett. g)	Compensi previsti da disposizioni di legge: compensi professionali avvocati ex art. 9 L. 114/2014	48.965,00	48.965,00
23/02/2026 - art. 59, c. 2, lett. g)	Compensi previsti da disposizioni di legge: compensi componenti commissioni concorso	3.000,00	3.000,00
23/02/2026 - art. 59, c. 2, lett. j)	Differenziali stipendiali ANNO 2026	30.000,00 (in numero corrispondente al 50% del personale per ogni Area d'inquadramento contrattuale)	
23/02/2026 - art. 59, c. 2, lett. k)	Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ex art. 45 del CCNL 23/02/2026	1.000,00	
TOTALE		1.853.818,00	

B) PER I FUNZIONARI CON INCARICO DI E.Q.

23/02/2026 - art. 16, c. 2,	Retribuzione di posizione e di risultato	374.619,00	
-----------------------------	--	------------	--

TITOLO V



DETERMINAZIONE DEL FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO E CRITERI GENERALI DI UTILIZZO

ART. 45

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 del 01.04.1999, 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 22.01.2004 - 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. 46

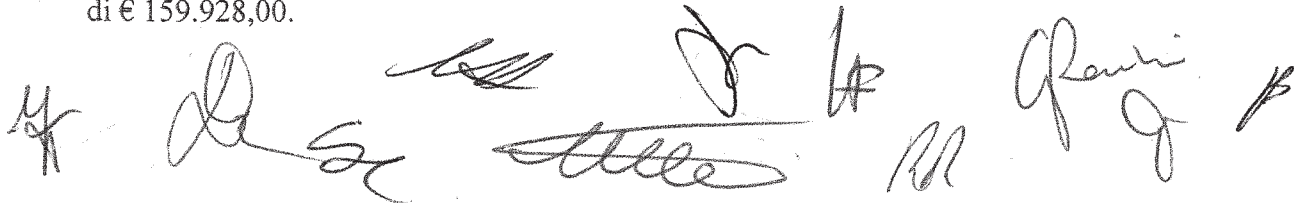
CRITERI GENERALI DI UTILIZZO DEL FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO

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 2026, 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*.

ART. 47

QUANTIFICAZIONE NELL'ANNO 2026 DELLE RISORSE PER FINANZIARE IL LAVORO STRAORDINARIO

1. Le parti prendono atto che, con determinazione n. 696 del 14/05/2026, il dirigente del Servizio 5 ha determinato l'ammontare delle risorse destinate, per l'anno 2026, al finanziamento dell'istituto del lavoro straordinario dei dipendenti non titolari di incarichi di E.Q. nella misura di € 159.928,00.



TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI

ART. 48 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 31.12.2026, il CCDI - Parte economica 2027, 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: € 1.439.626,00, e cioè lo stesso ammontare delle risorse finanziarie aventi carattere di certezza, stabilità e continuità stabilite per l'anno 2026, fatte salve le decurtazioni previste per legge o da contratto;
 - al finanziamento del lavoro straordinario: € 159.928,00, e cioè lo stesso ammontare previsto per detto istituto per l'anno 2026.
3. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, si fa riferimento ai vigenti CCNL e, in particolare, al CCNL sottoscritto il 23.02.2026, nonché alle norme di legge in vigore.

ART. 49 DISPOSIZIONI DISAPPLICATE

1. Sono da ritenersi disapplicate, le seguenti disposizioni di cui ai CCDI precedenti:
 - a) con effetto dal 01.01.2026:
 - gli artt. da 18 a 23 del CCDI, Parte normativa 2023/2025, Parte economica 2025, sottoscritto il 29.12.2025, con cui sono stati individuati i "Criteri per la definizione delle procedure economiche orizzontali";
 - l'art. 50 del CCDI, Parte normativa 2023/2025, Parte economica 2025, sottoscritto il 29.12.2025, ad oggetto: "Welfare integrativo";
 - b) con effetto dal 01.07.2023:
 - 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 dal 01.07.2023;

nonché quant'altro in contrasto con il CCNL del 23.02.2026 e con il presente CCDI, ovvero sostituito da quest'ultimo, ovvero incompatibili con questi.

ART. 50 DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente CCDI verrà trasmesso all'ARAN, al CNEL e 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.

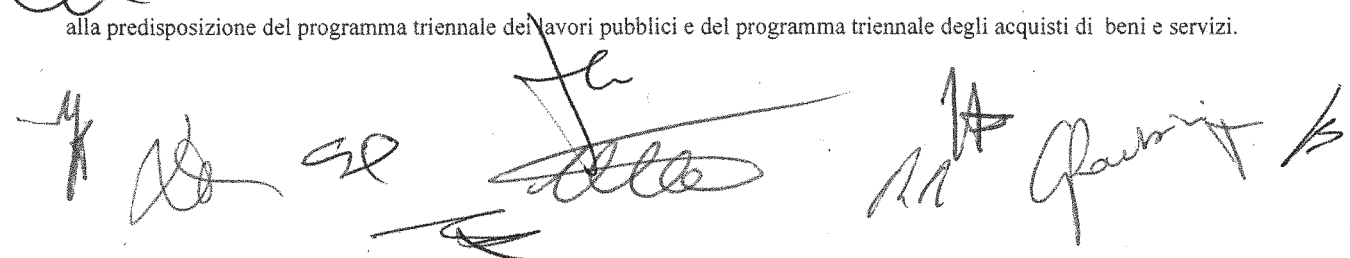
DICHIARAZIONE CONGIUNTA

L'Amministrazione si impegna ad incrementare, nell'anno 2027, le risorse stabili in misura pari allo 0,22% m.s. 2021 (€ 12.228,00).

ALLEGATO A - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI DA CORRISPONDERE AL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO, AI SENSI DELL'ART. 45 DEL DECRETO LEGISLATIVO 31 MARZO 2023, N. 36 E S.M.I., COSÌ COME MODIFICATO DAL DECRETO LEGISLATIVO 31 DICEMBRE 2024, N. 209 COSIDDETTO "DECRETO CORRETTIVO".

Preambolo

- 1 I presenti criteri per la ripartizione degli incentivi sono emanati ai sensi dell'art. 45, commi 2 e 3 del Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 e s.m.i., nel seguito indicato come "Codice dei contratti pubblici";
- 2 I criteri fissano le modalità di ripartizione delle quote parti delle risorse finanziarie di cui al comma 2 dell'art. 45 del Codice dei contratti pubblici, previste dal comma 3 del medesimo articolo, e si applicano al personale in servizio presso l'Amministrazione Provinciale di Pesaro e Urbino per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti della stessa esclusivamente per le attività elencate nell'allegato I.10 del Codice medesimo;
- 3) Con i presenti criteri per la ripartizione degli incentivi sono recepite le ultime modifiche al Codice, disposte dal D.Lgs. n. 209 del 31 Dicembre 2024 ("Decreto correttivo al Codice dei contratti pubblici");
- 2 L'elenco delle attività incentivabili è da intendersi tassativo e non derogabile;
- 3 I presenti criteri per la ripartizione degli incentivi si applicano ai contratti i cui bandi siano stati pubblicati ai sensi del D.Lgs. n. 36/2023 e sss.mm.ii. (a partire dal 1 luglio 2023);
- 4 L'attribuzione dell'incentivo è finalizzata alla valorizzazione delle professionalità interne, all'incremento della produttività e alla riduzione dei costi per l'Amministrazione Provinciale, derivante dalla mancata attribuzione di incarichi tecnici a professionisti esterni;
- 5 I presenti criteri per la ripartizione degli incentivi tengono conto del principio del risultato di cui all'art. 1 del Codice, che costituisce criterio determinante per l'attribuzione e la ripartizione degli incentivi, nel pieno rispetto delle procedure istruttorie obbligatorie sugli appalti di lavori, forniture e servizi;
- 6 I presenti criteri per la ripartizione degli incentivi sono adeguati alle recenti sentenze delle Corti dei Conti territoriali (tra le altre, della Toscana e della Liguria), nonché al comunicato ANAC del 7 maggio 2025 (le attività incentivabili non possono che essere quelle indicate in modo tassativo nell'allegato I.10 senza alcuna possibilità di interpretare le indicazioni in modo estensivo/analogico), le quali stabiliscono che, tra le attività di programmazione incentivabili svolte dal personale dipendente, non rientrano né quelle relative alla programmazione, al monitoraggio ed al controllo degli aspetti finanziari, né quelle relative alla predisposizione del programma triennale dei lavori pubblici e del programma triennale degli acquisti di beni e servizi.



Indice

CAPO I – Principi generali

- Art. 1 – Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche Art. 2 – Destinatari
Art. 3 – Gruppo di lavoro
Art. 4 – Limite soggettivo dell'incentivo
Art. 5 – Esclusione dalla disciplina dell'incentivo Art. 6 – Centrali di committenza
Art. 7 – Quota del 20 per cento

CAPO II – Incentivo per lavori

- Art. 8 – Graduatoria della misura incentivante Art. 9 – Disciplina delle varianti
Art. 10 – Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO III – Incentivo per servizi e forniture

- Art. 11 – Graduatoria della misura incentivante
Art. 12 – Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO IV – Norme comuni

- Art. 13 – Principi in materia di valutazione
Art. 14 – Attività articolate e singole
Art. 15 – Assegnazioni coincidenti di più attività
Art. 16 – Attività del personale dirigenziale
Art. 17 – Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione
Art. 18 – Liquidazione dell'incentivo
Art. 19 – Informazione e confronto

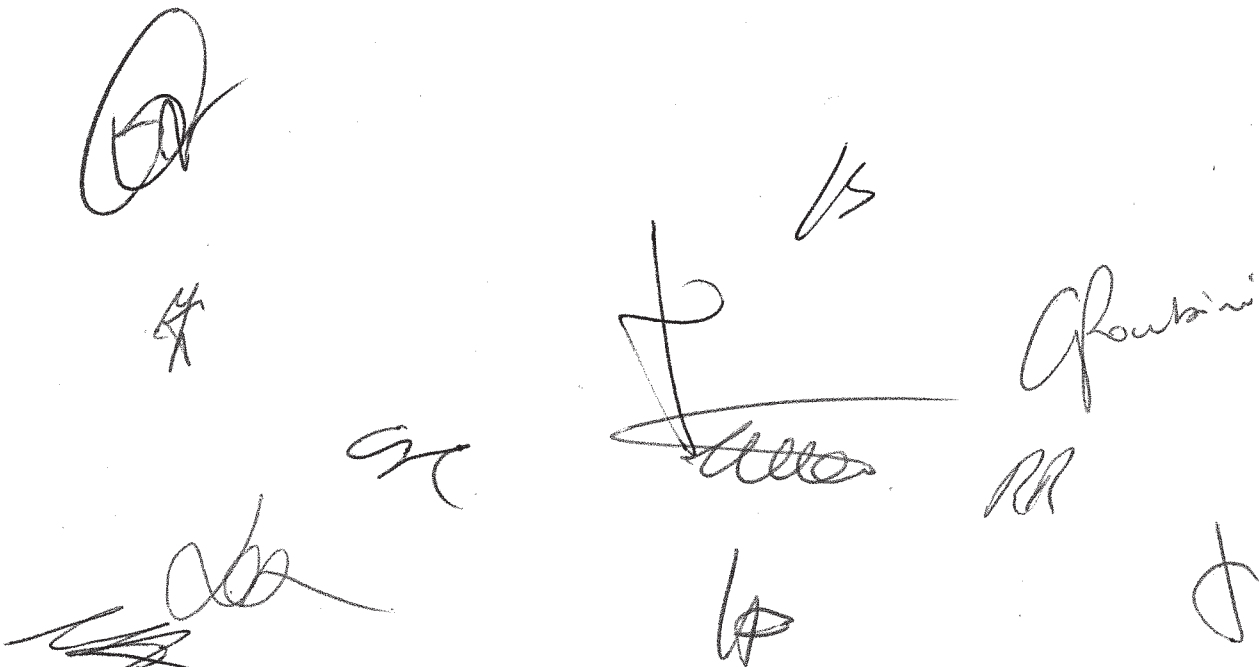


. CAPO I – PRINCIPI GENERALI

Art. 1 – Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

- 1 Il presente Atto concerne la determinazione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 45 del Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36 e s.m.i. Esso trova applicazione per le attività compiute, nell'ambito di affidamenti di lavori, servizi e forniture i cui bandi siano stati pubblicati dal primo luglio 2023, dal personale dell'Ente.
- 2 Gli oneri per le attività tecniche di cui al successivo art. 2, comma 2, relativi alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, a carico dei relativi stanziamenti, sono disciplinati dall'art. 45 del Codice e dal presente Atto; la disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture di particolare importanza, come definite dall'allegato II.14 al Codice, solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.
- 3 La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2 %, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, I.V.A. esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali ed assistenziali, nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione Provinciale. La misura è definita in base alla graduazione indicata nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III.
- 4 L'importo di cui ai commi precedenti, in particolare, è destinato:
 - 4.a ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi del successivo art. 3, per una quota dell'80 %;
 - 4.b alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20 %, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni.
- 5 Ai fini di cui ai precedenti commi, il quadro economico dell'intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'art. 45 del Codice ed al presente Atto.

Art. 2 – Destinatari

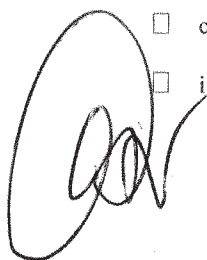


The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large circular signature, a small 'X' mark, and a signature that appears to be 'ab'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'b' or 'p', with a horizontal line through it, and another signature below it that looks like 'llo'. To the right, there is a signature that looks like 'Goubini', a signature that looks like 'RR', and a signature that looks like 'd'. There are also some other smaller marks and initials scattered around.

1 La quota dell'80 % di cui al precedente art. 1, comma 4, lettera a, relativa a ciascuna procedura, è destinata ad incentivare l'attività del personale proprio dell'Ente e al personale di altre amministrazioni pubbliche che, sulla base di convenzioni all'uopo stipulate, svolge le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice.

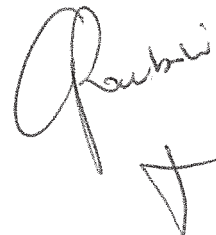
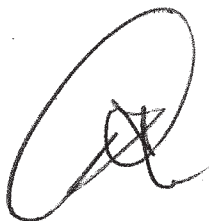
2 Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le seguenti attività tecniche:

- ☐ responsabile unico del progetto – RUP;
- ☐ soggetti incaricati della programmazione della spesa per investimenti (solo attività tecniche, non finanziarie);
- ☐ collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico- amministrativa dell'intervento;
- ☐ redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
- ☐ redazione del documento di indirizzo alla progettazione;
- ☐ redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
- ☐ redazione del progetto esecutivo;
- ☐ coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
- ☐ verifica del progetto ai fini della sua validazione;
- ☐ predisposizione dei documenti di gara;
- ☐ direzione dei lavori;
- ☐ ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
- ☐ coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
- ☐ direzione dell'esecuzione;
- ☐ collaboratori del direttore dell'esecuzione;
- ☐ coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- ☐ collaudo tecnico-amministrativo;
- ☐ regolare esecuzione;
- ☐ verifica di conformità;
- ☐ collaudo statico;
- ☐ coordinamento dei flussi informativi;
- ☐ il personale proprio dell'Ente che collabora con i suddetti soggetti.



Art. 3 – Gruppo di lavoro

- 1 In relazione alla propria organizzazione, l'Amministrazione Provinciale individua, con apposita determina redatta annualmente del Dirigente competente, la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo nel suo complesso. Il RUP, tra tutto il personale individuato dal Dirigente, individua, il "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori. Con riferimento alla S.U.A. in funzione di Centrale di Committenza, non dovrà essere individuato personale specifico, ma dovrà essere inserita la dicitura generica di "Personale S.U.A.". La quota spettante alla S.U.A. dovrà confluire nell'apposito capitolo della S.U.A. stessa relativo agli incentivi, e verrà liquidata secondo le disposizioni previste dal Regolamento della Stazione Unica Appaltante ai sensi dell'art. 12.
- 2 Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato compresi nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.
- 3 In relazione alle attività/adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.
- 4 Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.
- 5 Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal soggetto competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti lo stesso gruppo.
- 6 I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.
- 7 La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta ed al



contributo apportato dai dipendenti coinvolti secondo i coefficienti di ripartizione indicati nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III, nonché motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura. Tali schede, nel rispetto della normativa vigente in materia, sono reperibili sul sito della Provincia di Pesaro e Urbino alla pagina Amministrazione trasparente.

- 8 Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001. Il soggetto che dispone l'incarico è tenuto ad accertare l'insussistenza delle citate situazioni.

Art. 4 – Limite soggettivo dell'incentivo

8.1 L'incentivo, comprensivo anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione Provinciale di cui al precedente art. 1, comma 3, complessivamente maturato da ciascuna unità di personale nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento, anche per attività svolte per conto di altre Amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dallo stesso dipendente. Nel caso in cui l'Amministrazione Provinciale adotti i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto previsti dal Codice, detto limite è aumentato del 15 per cento.

8.2 L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma, incrementa le risorse di cui al successivo art. 7.

Art. 5 – Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

1 Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente Atto:

- a gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
- b gli acquisti di beni e servizi non incentivabili ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e in particolare dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 e relativi allegati, nel rispetto dei presupposti ivi previsti per l'individuazione del direttore dell'esecuzione contrattuale;
- c i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 56 del medesimo;
- d i lavori in amministrazione diretta.

Art. 6 – Centrali di committenza

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large circular signature, a small 'M', the letters 'SC', a signature that appears to be 'Alto', a signature that appears to be 'NR', a signature that appears to be 'P', a signature that appears to be 'Gouba', and a signature that appears to be 'Gouba'.

- 1 Nel caso in cui la procedura di affidamento venga svolta dalla Stazione Unica Appaltante - Centrale Unica di Committenza, ai dipendenti della stessa è attribuito un incentivo in misura compresa tra l'8 % ed il 15 % di quanto previsto per le singole procedure di cui al presente Atto.
- 2 La quota di competenza è stabilita dal Responsabile della S.U.A - C.U.C. sulla base della complessità della procedura di gara. (da modificare)
- 3 La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Amministrazione Provinciale le cui funzioni sono state trasferite alla stessa Centrale Unica di Committenza.

Art. 7 - Quota del 20 per cento

- 1 La quota di cui al precedente art. 1, comma 4, lettera b), è incrementata dalla:
 - ☐ quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente di cui all'art. 4, comma 1;
 - ☐ quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del dirigente/responsabile di cui all'art. 18;
 - ☐ quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'Ente.
- 2 Le risorse di cui al comma precedente sono destinate, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione dell'Amministrazione Provinciale, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:
 - ☐ la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
 - ☐ l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
 - ☐ l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.
- 3 Le risorse di cui al primo comma sono in ogni caso utilizzate, secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione dell'Amministrazione Provinciale, per:
 - ☐ attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
 - ☐ la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
 - ☐ la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature that appears to say 'Se', a signature that appears to say 'Mae', a signature that appears to say 'Roubini', and several other smaller initials and marks, including a large 'K' and a checkmark-like symbol.

- ☐ attività di formazione per l'incremento delle competenze in materia di contratti pubblici mediante partecipazione a corsi accreditati SNA, al fine della qualificazione delle stazioni appaltanti necessaria per partecipare a gare di lavori di importo pari o superiore a 500 mila euro e per l'acquisizione di servizi e forniture d'importo superiore alle soglie per gli affidamenti diretti.

CAPO II – Incentivo per lavori

Art. 8 – Graduazione della misura incentivante

- 1 La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità dell'opera da realizzare:

Importo lavori posta a base di gara	Percentuale (%)
fino ad euro 1.000.000,00	2,00 %
da euro 1.000.000,01 fino alla soglia di rilevanza europea	1,95 %
importo superiore alla soglia di rilevanza europea	1,90 %

Art. 9 – Disciplina delle varianti

- 1 Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lettera c), del Codice, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziato rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, comma 13, del Codice.
- 2 In caso di appalti divisi per lotti, la disciplina del presente Atto si applica in relazione a ciascun lotto che sia qualificato come "funzionale" ovvero "prestazionale".

Art. 10 – Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

- 1 I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'M', a large circular signature, the initials 'SC', a signature that looks like 'LA', a signature that looks like 'M', the initials 'MR', a signature that looks like 'R', and a large signature that appears to be 'Pavlin'.

Attività tecnica ed amministrativa	Percentuale (%)
Responsabile Unico del Progetto (RUP)	15-30 %
Programmazione della spesa per investimenti	1-5 %
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	10-20%
Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali	1-2 %
Redazione del documento di indirizzo alla progettazione	1-5 %
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	1-10 %
Redazione del progetto esecutivo	5-15 %
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	1-4 %
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	3-5 %
Predisposizione dei documenti di gara ed espletamento gara (ad esclusione dei commissari di gara per la gara della Provincia) Gara svolta da SUA-CUC	3-10 % 8-15 %
Direzione dei lavori	5-25 %
Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere, collaboratore/i amministrativo/i)	0-20 %
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	2-8 %
Collaudo tecnico-amministrativo o certificato di regolare esecuzione	1-4 %
Collaudo statico	1-4 %
Coordinamento dei flussi informativi	1-4 %
Totale	100,00 %

- La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.
- La quota massima spettante al Dirigente per lo svolgimento delle attività sopra elencate, non può superare l'aliquota del 3 %, qualunque ruolo esso svolga.

CAPO III – Incentivo per servizi e forniture

Art. 11 – Graduazione della misura incentivante

- La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante è così graduata in ragione della complessità del servizio o fornitura in affidamento:

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.

Servizi	Percentuale (%)
fino ad euro 1.000.000,00	2
da euro 1.000.000,01 fino alla soglia di rilevanza europea	1,95
importo superiore alla soglia di rilevanza europea	1,90

Art. 12 – Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

- 1 I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale (%)
Responsabile Unico del Progetto (RUP)	15-30 %
Programmazione della spesa per investimenti	1-5 %
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	10-20 %
Redazione del progetto/Relazione descrittiva (Livello unico)	5-20 %
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	1-4 %
Predisposizione dei documenti di gara ed espletamento gara (ad esclusione dei commissari di gara per la gare della Provincia) Gara svolta da SUA-CUC	3-10 % 8-15 %
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo *	5-25 %
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	2-8 %
Collaudo tecnico amministrativo	1-4 %
Certificato di regolare esecuzione	1-4 %
Verifica di conformità	1-4 %
Totale	100,00
* da intendersi comprensiva dell'eventuale certificazione della regolare esecuzione.	

- 2 La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori, previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

- 3 La quota massima spettante al Dirigente per lo svolgimento delle attività sopra elencate, non può superare complessivamente l'aliquota del 3 %, qualunque ruolo esso svolga.

CAPO IV – Norme comuni

Art. 13 – Principi in materia di valutazione

- 1 L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il soggetto responsabile tiene conto:
- 1.a del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
 - 1.b della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
 - 1.c della competenza e professionalità dimostrate;
 - 1.d della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.
- 2 L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura.
- 3 La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte del soggetto responsabile è supportata da idonei elementi valutativi espliciti nella scheda di cui al successivo art. 18.
- 4 In ogni caso i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza, sono esclusi dall'incentivazione.
- 5 Il riepilogo annuale dei provvedimenti di liquidazione è trasmesso dal soggetto responsabile al Presidente, al Responsabile del Personale, all'OIV/Nucleo di valutazione ed alla RSU, per quanto di rispettiva competenza.

Art. 14 – Attività articolate e singole

- 1 Qualora una attività sia svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, Direttore esecuzione e direttori operativi), compete al RUP attestare il ruolo ed il livello di partecipazione svolto dagli altri soggetti assegnati alla medesima attività ed indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be '14', a large circular signature, a signature that looks like 'se', a signature that looks like 'Alto', a signature that looks like 'RR', a signature that looks like 'Rubini', and a signature that looks like 'B'. There are also some other smaller marks and initials scattered around.

Art. 15 – Attività del personale dirigenziale

- 1 Il personale con qualifica dirigenziale è compreso nell'ambito dei destinatari dell'incentivo di cui all'art. 45 del Codice, secondo le disposizioni del presente Atto.
- 2 Nel caso in cui il dirigente della struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" di cui al precedente art. 3, sia compreso fra i soggetti assegnatari di attività incentivabili, partecipa all'erogazione degli incentivi tenuto conto di quanto previsto nei successivi commi del presente articolo.
- 3 L'individuazione del dirigente di cui al precedente comma e l'assegnazione allo stesso delle attività incentivabili, è soggetta al controllo successivo di regolarità amministrativa di cui all'art. 147-bis, TUEL, così come gli atti conseguenti alle disposizioni di cui ai successivi commi 4 e 5.
- 4 L'accertamento e l'attestazione delle specifiche attività tecniche svolte dal dirigente di cui al secondo comma, ai fini della corresponsione dell'incentivo, sono effettuati dal Segretario Generale, sentito il RUP in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, tenuto conto delle schede di cui al successivo art. 18.
- 5 La liquidazione del compenso al dirigente di cui al secondo comma, è effettuata dal Segretario, secondo le modalità stabilite dal successivo art. 18, comma 3.

Art. 16 – Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

- 1 Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase l'incentivo è ridotto della quota del 20 %.
- 2 Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori ed al RUP ed ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.
- 3 Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice (ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore), al Responsabile Unico del Progetto, all'ufficio della Direzione dei lavori ed al Collaudatore, se individuato, sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella tabella allegata.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, with some being more formal and others more abbreviated. Notable signatures include a large one at the top left, and several others below it, including one that appears to be 'RA' and another that looks like 'P. Borsini'.

- 4 Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase l'incentivo è ridotto della quota del 20 %.
- 5 Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna ed esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.

TABELLA A		
Tipologia di incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo (%)
1 – Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10
	Dal 21% al 40 % del tempo contrattuale	30
	Dal 40% al 70% del tempo contrattuale	50
	Dal 70% al 100% del tempo contrattuale	70
	Oltre il 100% del tempo contrattuale	100
2 – Costi di realizzazione	Entro il 20% del tempo contrattuale	20
	Dal 21% al 40 % del tempo contrattuale	40
	Dal 40% al 60% del tempo contrattuale	60
	Oltre il 60% del tempo contrattuale	100

Art. 17 – Liquidazione dell'incentivo

- 1 La liquidazione del compenso è effettuata dal dirigente/responsabile competente mediante determina, su indicazione del RUP in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, che accerta ed attesta le specifiche attività svolte dal dipendente, tenuto conto delle apposite schede di rendicontazione riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.
- 2 La liquidazione dell'incentivo avviene complessivamente per quanto maturato da ciascun dipendente nell'anno di competenza, dopo il termine del lavoro/fornitura/servizio.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that looks like 'SC', a set of initials 'YH', a signature 'RR', a large signature 'Rupini', and another signature 'B'. There are also some other smaller marks and scribbles.

3 Ai fini della liquidazione, il soggetto responsabile predispone una scheda contenente almeno:

- ☐ il tipo di attività assegnata/da svolgere;
- ☐ la percentuale realizzata nell'anno di competenza;
- ☐ i tempi previsti e i tempi effettivi;
- ☐ l'indicazione dell'importo dell'incentivo da liquidare.

Art. 18 – Informazione e confronto

1. Il Servizio Personale della Provincia di Pesaro e Urbino fornirà con cadenza annuale informazione scritta alla Rappresentanza Sindacale Unitaria ed alle Organizzazioni Sindacali in merito ai compensi di cui al presente Atto.

Art. 19 – Disposizioni finali

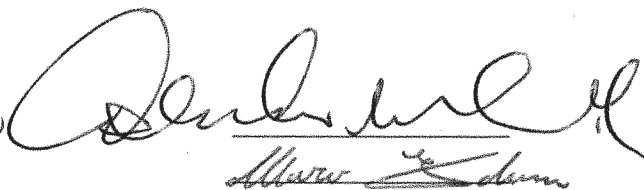
1. Per quanto non previsto dal presente Atto, si rinvia alla disciplina applicabile in materia.

Firmato:

A) PER LA PARTE PUBBLICA:

Cancellieri Michele (*segretario/direttore generale*)

Feduzzi Marco (*dirigente del Servizio 5*)



B) PER LA PARTE SINDACALE:

• **i componenti della rappresentanza sindacale unitaria (RSU):**

Bartolucci Giacomo

Rombini Giulietta

Benedetti Carlo

Dini Lara

Romani Roberto

Cerreti Simone

Feduzi Nancy

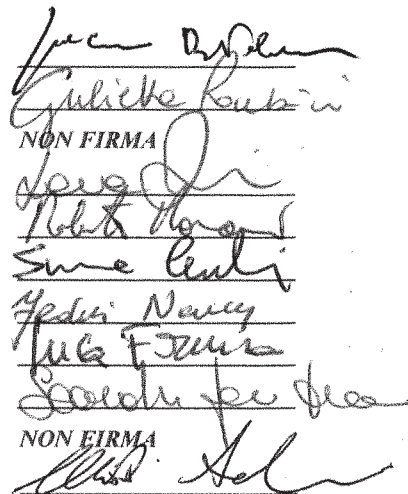
Formica Luca

Scardino Grazia Rosaria

Smerilli Bibiana

Andreani Mirko

Morelli Crescenzo



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

C.I.S.L. FPS - Pedaletti Patrizia

U.I.L. FPL – Tabarretti Paolo

