

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025 – ACCORDO ANNUALE 2025 UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

Le parti, richiamati

- gli artt. 40 e 40 – bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- l'art. 5 del CCNL 01/04/1999;

visti

- il parere espresso, ex art. 8 del CCNL 16/11/2022, dal Collegio dei Revisori dei Conti come da verbale num. 28 del 17/12/2025, ai sensi degli articoli 40, comma 3-sexies e 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 sulla base di apposita relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa sulla ipotesi di di C.C.I. 2023-2025 e relativo accordo annuale di utilizzo ;
- l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato, data dalla Presidente con Decreto num. 147 del 19/12/2025;
- la pre-intesa del 15/10/2025;

sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 e relativo accordo annuale 2025 di utilizzo delle risorse decentrate.

Letto, confermato e sottoscritto.

Livorno, 22/12/2025.

Per la Delegazione trattante di parte pubblica

Fto Maria Castallo – Presidente _____

Per la Delegazione trattante di parte sindacale

Fto Luca Soriani (Presidente R.S.U.) _____

Fto Mauro Scalabrini per C.G.I.L. FP _____

Fto Emanuele Pillitteri per U.I.L. FPL _____

Fto Daniela Armani per la C.I.S.L. FP _____

INDICE

PARTE NORMATIVA

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Oggetto, finalità e principi
- Art. 2 – Ambito di applicazione, vigenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 – Interpretazione autentica del contratto integrativo

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

- Art. 5 – Quantificazione delle risorse
- Art. 6 – Strumenti di premialità

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

- Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse
- Art. 8 – Criteri generali per l'attribuzione e ripartizione dei premi correlati alla performance
- Art. 9 – Differenziale del premio individuale

CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE

- Art. 10 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

CAPO IV – DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

- Art. 11 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari
- Art. 12 – Indennità per le condizioni di lavoro
- Art. 13 – Particolari responsabilità del personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari attribuite con atto formale degli enti
- Art. 13 bis – Indennità per specifiche responsabilità

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art. 14 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21/05/2018
- Art. 15 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011

CAPO VI – SEZIONE POLIZIA PROVINCIALE

- Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della Strada
- Art. 18 – Indennità di servizio esterno
- Art. 18 bis – Indennità di funzione

CAPO VII – RETRIBUZIONE DI RISULTATO EQ/AP

- Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni/alte professionalità.
- Art. 19 bis – Incremento risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

- Art. 20 – Criteri generali per l'erogazione della indennità per il servizio di pronta reperibilità
- Art. 21 – Turnazioni
- Art. 22 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

- Art. 23 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
Art. 24 – Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario
Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale
Art. 26 – Flessibilità dell’orario di lavoro
Art. 26 bis – Riduzione Orario a 35 ore
Art. 27 – Orario multiperiodale
Art. 28 – Welfare integrativo
Art. 29 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell’ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l’attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l’attività dei dipendenti disabili
Art. 30 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione di servizi
Art. 30 bis – Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza
Art. 31 – Personale comandato o distaccato
Art. 32 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
Art. 33 – Salario accessorio del personale a tempo determinato
Art. 34 – Lavoro somministrato

TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

- Art. 35 – Campo di applicazione e finalità
Art. 36 – Servizi interessati e contingente di personale
Art. 37 – Norme finali

TITOLO V – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI UTILIZZO DI IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA

CAPO I – CRITERI PER LA REGOLAMENTAZIONE E L’UTILIZZO DI IMPIANTI DI VIDEO SORVEGLIANZA

- Art. 38 – Criteri generali e finalità

TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 39 – Clausole finali

PARTE ECONOMICA

UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA’ DEL PERSONALE NON DIRIGENTE - ANNO 2023.

Alleg. schema di utilizzo risorse

PARTE NORMATIVA

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto, finalità e principi

- 1 Il presente Contratto Collettivo Integrativo (inde CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Funzioni locali (inde CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi, vincoli, limiti e procedure stabiliti dalla legge e dai CCNL.
- 2 Il CCI costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è un mezzo per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
- 3 Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.

Art. 2 – Ambito di applicazione, vigenza, disciplina transitoria

- 1 Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato di durata pari o superiore a sei mesi -ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale- a tempo pieno o parziale, con contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
- 2 Esso si riferisce alle materie di cui all'art.7, comma 4 del CCNL 16/11/2022 e ha durata triennale decorrente dalla sua sottoscrizione e fino al 31/12/2025, salvo ricontrattazione per il 2025 per allinearsi alla contrattazione nazionale e le sue disposizioni si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva, salva diversa prescrizione indicata nei singoli articoli. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto integrativo.
- 3 Fermo quanto previsto dal precedente comma, le disposizioni recate dal presente contratto troveranno automatica disapplicazione nel caso in cui intervengano norme di legge o di CCNL di applicazione immediata e precettiva che risultino incompatibili con la prosecuzione dei loro effetti.
- 4 A livello annuale su iniziativa di una delle parti potranno essere rinegoziati, con specifico accordo, i criteri di ripartizione del Fondo per le risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.
- 5 Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

- 1 Le parti convengono che, nell'ambito dell'eventuale contrattazione integrativa annuale di cui al precedente articolo 2, comma 4, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.
- 2 La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri ed appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente CCI mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta. Analoga facoltà è prevista per la parte datoriale.

Art. 4 – Interpretazione autentica del contratto integrativo

- 1 Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano per definire consensualmente il significato, 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 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, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

- 1 La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede, autonomamente ed annualmente, con apposito atto in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
- 2 Alle risorse disponibili da destinare alla contrattazione integrativa per gli utilizzi previsti dal CCNL potranno essere sommate le eventuali economie di parte stabile del fondo dell'anno precedente e le economie del fondo straordinario dell'anno precedente. Si prevede in ogni caso la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti in sede di costituzione del fondo.
- 3 Compatibilmente con i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di contenimento del trattamento accessorio del personale, le risorse variabili di cui all'art. 70, commi 2 lettere b e c del CCNL potranno essere rese disponibili nel rigoroso rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Tale integrazione e la relativa misura, nell'ambito del limite massimo previsto dal CCNL, è ammessa negli esercizi di riferimento laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione provinciale.
- 4 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.
- 5 Le parti si danno reciprocamente atto che, ove si manifesti una non sufficiente copertura del fondo, andranno proporzionalmente ridotte le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità destinate alla incentivazione del salario di performance (produttività), previo confronto tra le parti.

Art. 6 – Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo, fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni, è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- premio differenziale individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022;

- progressioni economiche che, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili e riconosciute in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 10;
- specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL e indennità di unzione art. 97 del CCNL;
- specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21/05/2018 (si veda successivo Capo V).

CAPO II

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

(art. 7, comma 4, let. a) del CCNL 16/11/2022)

- 1 Le risorse del fondo sono destinate a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 16/11/2022 e quindi:
 - differenziali di progressione economica;
 - progressioni economiche storiche nelle categorie;
 - indennità di comparto;
 - indennità ex VIII livello del personale non titolare di E.Q.
- 2 Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente Sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti con cadenza annuale possono procedere alla ripartizione delle restanti somme del fondo con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile tra i seguenti strumenti di premialità ed indennità di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL:
 - premi correlati alla performance organizzativa
 - premi correlati alla performance individuale
 - premio differenziale individuale di cui all'art. 81 del CCNL;
 - indennità previste dal CCNL
 - specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3 lettere a) e c) del CCNL 21/5/2018;
 - nuove progressioni economiche.
- 3 Almeno il 30 % della parte variabile del fondo, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria (almeno il 50%), delle risorse di parte variabile, senza considerare quelle previste da specifiche disposizioni di legge, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, indennità di funzione, indennità per il servizio esterno dei vigili.
- 4 La suddetta ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
- 5 Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo.
- 6 In caso di mancata definizione della nuova intesa, si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente.

Art. 8 – Criteri generali per l'attribuzione e ripartizione dei premi correlati alla performance

(art. 7, comma 4, let. b) del CCNL 16/11/2022)

- 1 Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 80, comma 2, lettere a) e b) del CCNL, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale del personale.

- 2 L'importo teorico annuo destinato alla performance, al netto delle risorse per la differenziazione del premio individuale di cui al successivo art. 9, viene suddiviso in base al numero dei dipendenti presenti ad inizio anno senza tenere in considerazione, in questa fase, di eventuali assenze o rapporti di lavoro a tempo parziale. Una volta ottenuto il premio medio pro capite, ciascun dipendente, sulla base della valutazione ottenuta, parteciperà al premio di performance secondo le modalità previste nel Sistema di valutazione della misurazione e valutazione della performance dell'ente.
- 3 Fermo restando che le risorse destinate alla performance del personale dipendente sono distribuite in base a quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance della Provincia di Livorno, ai fini della determinazione e della ripartizione dei premi individuali si tiene conto dei seguenti criteri generali.
- 4 I compensi per la incentivazione della performance non possono essere riconosciuti al dipendente che, nell'anno di riferimento, non sia stato presente per un periodo, anche frazionato, di almeno 60 giorni di presenza effettiva in servizio.
- 5 Fermo restando il suddetto limite, per i dipendenti cessati/assunti in corso d'anno, il premio è parametrato ai mesi di servizio prestato; stesso principio si applica in caso di aspettativa senza corresponsione del trattamento economico per cui la riduzione del compenso è parametrato ai mesi di servizio prestato.
- 6 In sede di determinazione del premio medio pro capite il personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro part time è calcolato per intero; in sede di attribuzione del premio si procederà ad una riduzione del premio nella stessa percentuale in cui è articolato il rapporto.
- 7 L'attribuzione dei premi segue, per quanto concerne le assenze, le disposizioni di legge e contrattuali vigenti. In particolare in caso di assenza, la valutazione e la conseguente determinazione del premio incentivante da attribuirsi a conclusione del processo di valutazione terrà conto della prestazione lavorativa resa durante il periodo di effettivo servizio e dei risultati conseguiti e verificati, nonché della qualità e quantità della effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
- 8 Nel caso di fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità e della paternità con diritto alla corresponsione del trattamento economico intero, non si procede ad alcuna decurtazione del compenso incentivante, mentre nel caso di fruizione dei medesimi istituti con erogazione di trattamento economico ridotto o senza corresponsione di trattamento economico, si procederà ad una proporzionale riduzione dell'incentivo economico.
- 9 Nel caso di assenze per malattia cumulativamente superiori a 30 giorni nel corso dell'anno, il compenso incentivante sarà decurtato per i giorni eccedenti, salvi i casi di terapia salvavita o assimilabili; per i permessi non retribuiti per malattia del bambino si procede alla decurtazione per ciascun giorno di assenza.
- 10 Nel caso di assenze di cui alla dichiarazione congiunta num. 2 allegata al CCNL del 31/07/2009 non si procede ad alcuna riduzione del compenso incentivante. Non rilevano neanche le ferie ed i giorni di recupero compensativo. Sono fatte salve le prerogative sindacali.
- 11 Qualora nel corso dell'anno di riferimento intervenissero delle mobilità di personale interno, il Responsabile di servizio titolato a valutare è colui che ha avuto in assegnazione il dipendente per il maggior tempo nel corso dell'anno, in modo da evitare quanto più possibile frazionamenti dei processi valutativi riguardante tale personale. In tal caso detto Responsabile, prima di esprimere il proprio giudizio, è tenuto a consultare in via istruttoria il Responsabile di ulteriore riferimento e ad acquisirne i relativi elementi di valutazione sulla cui base poter complessivamente esprimersi.

Art. 9 – Differenziale del premio individuale

1 (art. 7, comma 4, let. ae) del CCNL 16/11/2022)

- 2 In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3 del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni attuative.
- 3 La maggiorazione del premio da riconoscersi è definita nella misura percentuale del 30% in più rispetto al valore medio pro capite dei premi previsti per il personale in relazione alla performance individuale valutato positivamente sulla base del Sistema di misurazione valutazione vigente. Per valutazione positiva si intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale.
- 4 In sede di prima applicazione dell'istituto, in via sperimentale la quota massima di personale valutato a cui la maggiorazione può essere riconosciuta è pari al 5%, con arrotondamento per

eccesso, del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio nell'annualità di riferimento.

- 5 La suddetta percentuale potrà essere oggetto di modifica in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate.
- 6 La distribuzione della maggiorazione tra i dipendenti aventi titolo avverrà sulla base del punteggio ottenuto, in proporzione al numero dei dipendenti in servizio presso ciascun Servizio, fatti salvi eventuali accorpamenti in caso di Servizi con personale inferiore alle due unità. In caso di parità si tiene conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - non aver conseguito la maggiorazione nel triennio precedente;
 - superiore valutazione media nel triennio precedente;
 - maggiore anzianità di servizio nell'ente.

CAPO III

PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 10 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche *(art. 7, comma 4, let. c), del CCNL 16/11/2022)*

- 1 L'istituto della progressione economica si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella A del CCNL.
- 2 L'Amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche, tenuto conto, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in essere presso l'Ente.
- 3 Le progressioni economiche vengono riconosciute nel limite della quota di risorse stabili effettivamente disponibili che annualmente le parti in sede di accordo sulle destinazioni delle risorse decentrate possono destinare al finanziamento di questo istituto secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate al successivo comma 5, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, let. c), del CCNL.
- 4 Le parti convengono che le economie liberate sulle risorse stabili del fondo a titolo di progressioni economiche da personale cessato sono destinate nell'anno successivo prioritariamente all'effettuazione di nuove progressioni economiche.
- 5 Le progressioni economiche sono attribuite sulla base dei seguenti criteri:

VINCOLI ALLE RISORSE

Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto in sede di accordo annuale sulla destinazione delle risorse vengono quantificate le risorse per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, commi 1 e 2 del CCNL e determinata la quota limitata degli aventi diritto, distinti per aree e, rispetto all'area dei funzionari ed elevate qualificazioni, con possibilità di prevedere una specifica indicazione del numero riservato al personale titolare di EQ; si può altresì prevedere per ciascuna area una specifica indicazione del numero riservato per il personale apicale secondo la classificazione antecedente al CCNL 16/11/2022.

Ai fini del pieno utilizzo della quota limitata massima degli aventi diritto, si procede all'arrotondamento per difetto in ogni area, e alla attribuzione del resto (differenza tra arrotondamento per difetto sul totale e sui totali per area) al primo dipendente escluso che riporti il punteggio maggiore indipendentemente dall'area di appartenenza.

Le progressioni maggiorate art 102 CCNL vengono riconosciute ai dipendenti inquadrati nei profili professionali per i quali è richiesta la abilitazione.

Le progressioni maggiorate art 96 CCNL vengono riconosciute ai dipendenti titolari di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito attribuite con atto formale:-

REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

- a il personale interessato è quello in servizio a tempo indeterminato nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione;

- b il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi maturati alla data del primo gennaio dell'anno come sopra specificato nella posizione economica precedentemente acquisita; ai fini del computo del predetto requisito si precisa che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza; sono esclusi dal computo di detto periodo eventuali periodi di aspettativa a qualsiasi titolo non retribuita dall'ente o di collocazione fuori ruolo ai sensi di altri analoghi istituti;
- c non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che abbiano subito nell'ultimo biennio sanzioni disciplinari superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;

CRITERI DI VALUTAZIONE

I criteri di valutazione ai fini del riconoscimento delle progressioni sono i seguenti:

Sono disponibili max 30 punti così suddivisi

- 1 Media della valutazione della performance individuale riportata nel triennio che precede la decorrenza della progressione stessa (MAX 20 punti):** coerentemente con quanto stabilito dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Provincia di Livorno, ai fini di questo indicatore rileva la media del punteggio attribuito negli ultimi tre anni in sede di valutazione della performance individuale quale somma delle due componenti a tal fine previste (componente "Raggiungimento di obiettivi di PEG/PDO riferiti alla struttura organizzativa di appartenenza e/o obiettivi individuali" e componente "Contributo alla performance, competenze, comportamenti professionali e organizzativi").

Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato nel corso del triennio di riferimento o in caso di personale proveniente da altri enti, si procede ad una armonizzazione delle valutazioni della performance individuale ottenute riparametrandole per contenuto e punteggio a quelle in essere nell'ente.

- 2 esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (MAX 10 punti)**

Ai fini di questo indicatore si considera quale parametro di verifica l'esperienza acquisita negli ambiti professionali di inquadramento, che acquista rilevanza nel processo valutativo non come mera permanenza nella posizione economica in godimento, ma se e in quanto abbia determinato un arricchimento professionale in termini di qualificazione e di acquisizione di abilità applicative e di conoscenze delle procedure.

L'esperienza che può essere presa in considerazione è quella maturata fino al 31 dicembre dell'anno antecedente a quello di decorrenza della progressione così da garantire il necessario spazio temporale per valutare i risvolti positivi della esperienza maturata.

Ai fini di garantire omogeneità nella quantificazione del relativo punteggio si propone la seguente modalità per la pesatura della esperienza maturata

Descrizione	Punti
Per ogni anno di servizio effettivo nella posizione economica in godimento proporzionalmente per i residui mesi con arrotondamento a 1 mese per frazioni superiori a 15 gg.	1

Le frazioni inferiori o pari a 15 gg. non vengono considerate.

Determinata come sopra la pesatura complessiva dell'esperienza maturata, questa non si traduce automaticamente in un punteggio, per la cui attribuzione, nel se e nel quantum, occorre da parte del valutatore un giudizio di corrispondenza rispetto alla qualificazione professionale, alla abilità applicativa e conoscenza delle procedure che ne è derivata secondo i seguenti parametri:

completa corrispondenza tra pesatura complessiva dell'esperienza maturata e conseguente qualificazione professionale, abilità applicativa, conoscenza delle procedure	ATTRIBUZIONE DELL'INTERO PUNTEGGIO
non completa o assenza di completa corrispondenza tra pesatura complessiva dell'esperienza maturata e conseguente qualificazione professionale, abilità applicativa, conoscenza delle procedure	ATTRIBUZIONE DI UN PUNTEGGIO PARZIALE O NON ATTRIBUZIONE DI PUNTEGGIO

PROCESSO DI VALUTAZIONE

- a Le selezioni saranno effettuate, di norma, annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento;
- b il processo di valutazione prende avvio dopo la stipula dell'accordo annuale in cui sono previste le progressioni con invio delle schede di valutazione da parte del Servizio Risorse Umane ai valutatori interessati;
- c concluso il processo di valutazione, contemporaneamente all'invio delle schede di valutazione al Servizio Risorse Umane, i valutatori danno comunicazione degli esiti al personale valutato;
- d è riconosciuta ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame per segnalare eventuali errori od omissioni entro il termine massimo di 5 giorni dalla suddetta comunicazione. Entro ulteriori 5 giorni, un apposito collegio composto dal Responsabile del Servizio di assegnazione, dal Dirigente del Settore di assegnazione e dal Responsabile del Servizio Risorse Umane, fornisce le dovute risposte, eventualmente ascoltando direttamente le rimostranze dell'interessato e procede alle determinazioni. Nel caso in cui il Responsabile di riferimento sia il Responsabile del Servizio Risorse Umane, quest'ultimo è sostituito in seno al collegio dal Responsabile Affari Generali;
- e effettuate le procedure di cui al punto precedente, il Responsabile del Servizio Risorse Umane, sulla base dei criteri appositamente determinati dall'Amministrazione, adotta gli atti di approvazione degli esiti delle graduatorie e, conseguentemente, dispone gli inquadramenti e la liquidazione degli importi dovuti con decorrenza da 1° gennaio dell'anno di riferimento;
- f a parità di punteggio, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - chi non ha goduto di p.e.o. da tempo maggiore;
 - maggiore anzianità di servizio;
 - maggiore anzianità nella categoria
 - maggiore età anagrafica
 - sorteggio.
- g le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.

CAPO IV DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 11 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari

(art. 7, comma 4, lett. d) e), f) e w) del CCNL 16/11/2022)

- 1 Con il presente contratto collettivo le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
- 2 Le indennità sono riconosciute solo in presenza di prestazioni di lavoro effettivamente rese e/o di specifiche responsabilità affidate aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, 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 le categorie d'inquadramento, essendo le indennità riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione e/o alla responsabilità da compensare.
- 4 L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascun Responsabile di Servizio che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
- 5 L'indennità è collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente e/o di responsabilità affidata, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio e/o al grado di responsabilità affidata.
- 6 La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
- 7 Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Risorse Umane.
- 8 Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

Art. 12 – Indennità per le condizioni di lavoro

(art. 7, comma 4, let. d) del CCNL 21.05.2018)

- 1 I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21/5/2018 sono i dipendenti non titolari di elevata qualificazione che in maniera continua e diretta svolgono attività
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.
- 2 Sono considerate attività a rischio quelle prestazioni che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, tenuto conto dei rischi così come definiti dal D.lgs 81/2008 e dal Documento di Valutazione dei Rischi dell'ente.
Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:
 - esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, potenzialmente infetti e pericolosi
 - esposizione a rischio specifico per conduzione e manutenzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
 - esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
 - esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, ecc.
 - esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
 - esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.Per la corresponsione dell'indennità deve essere valutata:
 - 1.a la presenza concreta di situazioni che comportino una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute;
 - 1.b i periodi di effettiva esposizione a rischio e/o il concreto svolgimento di operazioni rischiose.

Si conviene che il rischio è una condizione del tutto particolare della prestazione lavorativa del singolo dipendente e non può quindi caratterizzare in modo tipico le ordinarie prestazioni da rendere secondo le mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si può conseguentemente ravvisare in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza. E' escluso pertanto un riconoscimento generalizzato dell'indennità per il rischio a un'intera categoria di personale o a personale solo teoricamente ascrivibile ad attività rischiose o comunque rientranti nel profilo professionale di appartenenza.

- 3 Sono considerate attività implicanti il maneggio di valori quelle svolte da personale adibito in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzioni di "agenti/sub agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente e personalmente adibito ai servizi di cui al presente comma. Il dipendente, cui è riconosciuta la presente indennità, risponde personalmente di eventuali ammanchi di cassa e di biglietti falsi solo se dotato di apposito dispositivo di verifica dei biglietti falsi.
- 4 L'individuazione dei dipendenti a cui spetta l'indennità di cui al presente articolo, nel rispetto dei suddetti criteri, è effettuata dal Responsabile di servizio competente da comunicarsi al Servizio personale.
- 5 In una logica di continuità rispetto a quanto determinato nei precedenti accordi ed al fine di mantenere, almeno nelle prime applicazioni, l'impatto di questa indennità sulle risorse del fondo in importi analoghi a quanto finora realizzato, le parti, tenuto conto dei criteri di cui al CCNL, convengono di quantificare l'indennità di cui al presente articolo entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri (€ 1,00 – € 10,00)

	Condizione di lavoro	Importo al giorno
A	Personale esposto a rischio	€ 4,00
B	Personale con funzione di agente contabile/sub contabile in caso di maneggio individuale annuo di valori da €. 5.000,00 fino a € 25.000,00; in caso di maneggio individuale annuo di valori oltre € 25.000,00. Il valore annuale di riferimento è desunto dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili rispetto all'anno precedente.	€ 3,00 € 4,00

- 6 L'indennità è riconosciuta nell'arco del mese per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa rientrante nelle suddette casistiche, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causale di assenza essa sia dovuta. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta se la residua presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sul debito orario giornaliero secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato. A tal fine il Responsabile di Servizio competente dovrà attestare per ciascun dipendente interessato i giorni di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa rientrante nelle suddette casistiche, attestazione da inviarsi entro i primi 5 giorni del mese successivo all'Ufficio presenze.
- 7 E' prevista una maggiorazione di 4 euro al giorno quale indennità di rischio in caso di calamità naturale riconosciute nei modi e nei termini di cui sopra;
- 8 L'indennità di cui all'oggetto si applica a decorrere dalla mese successivo alla sottoscrizione del presente CCI. A seguito dell'applicazione della presente indennità per le condizioni di lavoro sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità di rischio e maneggio valori, che non possono più essere riconosciute da tale data.
- 9 Qualora in sede applicativa dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance.

Art. 13 - Particolari responsabilità del personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari attribuite con atto formale degli enti
(art. 7, comma 4, let. f) del CCNL 16/11/2022)

- 1 L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL è destinata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, a cui, con atto formale del Responsabile del Servizio o del Dirigente competente sono state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - 1.a archivisti informatici, da intendersi come il dipendente che archivia informaticamente il documento protocollato (a seguito di scannerizzazione); pertanto rientra in tale categoria il personale addetto al Servizio Protocollazione/Archivio.
 - 1.b addetti all'Ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - 1.c messi notificatori svolgenti funzioni di Ufficiale giudiziario;
 - 1.d personale addetto alle attività di protezione civile (personale assegnato al Servizio Protezione civile e personale inserito nel SUR per lo svolgimento di attività di protezione civile).
- 2 L'individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1 non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata.
- 3 Il compenso è assegnato nella misura di € 300 annui per le ipotesi di cui alle precedenti lettere da a) a c) e di € 700 per le attività di cui alla lettera d).
- 4 Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo complessivo di € 1000 annui lordi.
- 5 I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti ed alla attribuzione delle responsabilità a cui sono correlate, per cui sono proporzionati ai mesi di effettivo servizio prestato o di responsabilità attribuita (è mese di servizio prestato o di responsabilità attribuita quello lavorato per almeno 15 giorni).
- 6 Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente, previa comunicazione dei Responsabili dei Servizi competenti degli atti formali di attribuzione di responsabilità.
- 7 Qualora in sede applicativa dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance.

Art. 13 BIS - Indennità per specifiche responsabilità

- 1 L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL viene erogata secondo i seguenti criteri generali:
 - a si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed autonomamente individuate ed assegnate dal Responsabile di Servizio competente, previo consenso del Dirigente del proprio Settore, con motivato atto scritto da comunicarsi al Servizio risorse Umane, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in aree Operatori esperti, Istruttori, Funzionari (non titolari di Elevata Qualificazione /Alta Professionalità);
 - b il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità, riportate all'art.84 a titolo esemplificativo e non esaustivo. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro (cfr. allegato A al CCNL del 16/11/2022), come integrato del Modello dei Profili Professionali adottato con decreto presidenziale n. 54 del 10/5/2023, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;
 - c in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità e di funzione. La Conferenza dei Dirigenti provvede al riparto delle somme tra i vari istituti di responsabilità e/funzione e tra i vari Servizi nell'ambito del *budget* economico definito, sulla

base delle effettive esigenze di riconoscimento dell'emolumento e delle unità di personale eventualmente interessate.

- 2 Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro a cui il Responsabile di Servizio deve fare riferimento devono presentare, necessariamente, almeno una fattispecie di rilevante responsabilità secondo i parametri di valutazione di seguito indicati, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.

1. Carico di responsabilità formali potenzialmente riconducibili a fattispecie di responsabilità amministrativa o di vicariato. A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in tale categoria le seguenti fattispecie: responsabilità di Unità operativa; responsabilità di unità di progetto speciale; responsabilità di apposizione di parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative/dispositive diverse dai decreti del presidente e dalle deliberazioni del consiglio provinciale; responsabilità di consulenza tecnico/scientifica; assunzioni di funzioni vicarie del responsabile di riferimento con valenza interne e/o esterna;

2. Attribuzione di responsabilità di procedimenti. A titolo esemplificativo attribuzione formale di responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi, di responsabilità di compiti derivanti dal concorso a procedimenti/istruttoria/attività di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità.

3. Rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale. A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in tale categoria le seguenti fattispecie: responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile; responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive; responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche; responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni); responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile; responsabilità connesse alla gestione del patrimonio stradale, edilizio (scolastico ed extrascolastico), naturale e culturale e degli appalti di manutenzione ordinaria e straordinaria; responsabilità connesse alla attività di manutenzione in economia diretta, al controllo patrimonio stradale, alla gestione calore.

4. Rilievo delle competenze specialistiche richieste. A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in tale categoria le seguenti fattispecie: responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione; responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale; responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile/referenti materia di sicurezza, privacy, anticorruzione, trasparenza, conservazione del patrimonio conservato e così via).

5. Grado di coordinamento ed integrazioni tra uffici diversi, anche esterni, richiesto da compiti gestionali. A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in tale categoria le seguenti fattispecie: responsabilità di conduzione e coordinamento di uffici o gruppi di lavoro; responsabilità di coordinamento di risorse umane all'interno dello stesso Servizio o ufficio; responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche; responsabilità di coordinamento di uffici attività/procedimenti/interventi/procedure complesse e/o trasversali; responsabilità di coordinamento di squadre di operai formalmente affidato;

6. Rilevanza e visibilità esterna. A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in tale categoria le seguenti fattispecie: responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione come componente/rappresentante a delegazione trattante, conferenze di servizi, conferenze zonali e regionali, tavoli di concertazione territoriale, comitati tecnici regionali e comunitari, tavoli di coordinamento associazioni culturali e del volontariato, scuole ecc.); responsabilità di partecipazione ad organismi esterni, responsabilità di compiti/rapporti/attività che prevedono interposizioni con un'utenza complessa (per estensione, particolarità, importanza, diversificazione); responsabilità per assunzione di rappresentatività di funzioni all'esterno.

- 3 Per ciascuno dei suddetti parametri è previsto un gettone di € 250,00 con un importo minimo di indennità riconoscibile è pari ad € 500,00 e quello massimo ad € 2.000,00. L'importo delle indennità è determinato dal competente Responsabile di Servizio applicando i suddetti criteri tramite compilazione di apposita scheda ed è quantificato in maniera proporzionale al numero dei parametri di valutazione ritenuti sussistenti per ciascuna specifica responsabilità in sede di conferimento nell'ambito del budget allo stesso assegnato.

- 4 Il riconoscimento delle responsabilità di cui al presente articolo è motivatamente revocabile; la revoca dovrà essere preventivamente comunicata all'interessato e, se scaturente da non adeguatezza professionale, preceduta da tempestiva comunicazione in itinere da parte del Responsabile in merito alla mancanza riscontrata.
- 5 La corresponsione dei compensi è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad un mese. E' mese di servizio prestato utile quello lavorato per almeno 15 giorni, salve le ferie. Il Servizio Risorse umane provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente previa comunicazione dei Responsabili di Servizio corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

8

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

(art. 7, comma 4, let. g), del CCNL 16/11/2022)

Art. 14 – Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL

- 1 I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 e art. 45 del d.lgs. n. 36/2023);
 - b compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933).
- 2 Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti di normazione degli istituti, con atto del Responsabile del Servizio competente.

Art. 15 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011

- 1 Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. n. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, e s.m.i., possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del D.L. n. 95/2012, ed il restante 50% viene erogato sulla base del Sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.
- 2 Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dal Nucleo di Valutazione e validato dal competente Collegio dei Revisori dei conti, con atto del Responsabile del Servizio competente.
- 3 Le relative somme destinate ad incentivare il personale dipendente devono essere previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, art 79 c 1 l a) ex art. 67, comma 3, lettera b), del CCNL 21/05/2018.

CAPO VI - SEZIONE POLIZIA PROVINCIALE

La presente Sezione si applica esclusivamente al personale della polizia provinciale, che svolge le funzioni tipiche di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, pur operante presso il Servizio di polizia provinciale.

Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

- 1 Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017 e s.m.i.;
 - articolo 97 del CCNL;

- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14/9/2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1/4/1999;
- 2 Il riconoscimento economico di cui al presente titolo è effettuato sulla base dei seguenti criteri generali:
 - a.a i servizi a favore di privati vengono svolti esclusivamente fuori dall'orario di servizio, con prestazione di lavoro straordinario, purché la prestazione di lavoro straordinario non interferisca con l'ordinato e regolare funzionamento del servizio cui l'operatore è addetto e che, pertanto, il singolo dipendente assicuri, comunque, l'assolvimento dell'orario del turno di lavoro ordinario, nel rispetto del quadro normativo vigente;
 - a.b il lavoro straordinario prestato dal personale è remunerato nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL Funzioni Locali e nei limiti e nell'osservanza delle vigenti norme in materia;
 - a.c la prestazione in orario straordinario è prioritariamente resa mediante adesione volontaria da parte del personale appartenente al Servizio di polizia provinciale, assicurando pari opportunità di adesione a tutti indistintamente gli operatori, senza possibilità di scelta individuale, fermo restando che, in assenza di un'adeguata adesione volontaria, provvederà, al riguardo, il Responsabile di servizio con apposite disposizioni organizzative.
 - 3 Per le modalità attuative dell'istituto trova applicazione la specifica disciplina contenuta nel vigente Regolamento provinciale di normazione dell'istituto.

Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della strada

(art. 98 del CCNL 16/11/2022)

- 1 Ai sensi dell'art. 98 del CCNL le parti prendono atto che è già vigente nell'ente la regolamentazione di cui al comma 1, lettera a) della predetta disposizione contrattuale; a soli fini ricognitivi le parti richiamando il precedente accordo siglato in data 15/11/2007 con cui è stato costituito il Fondo per la previdenza e l'assistenza degli appartenenti al corpo polizia provinciale, come modificato con successivo accordo del 14/04/2011, confermano l'importo a suo tempo contrattato e pari ad €. 1.500,00 pro capite per ciascun appartenente al Corpo della polizia provinciale.
- 2 Le parti danno atto altresì che:
 - a decorrere dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del CCNL del 21/5/2018 delle Funzioni Locali, l'art.56-quater ha individuato il Fondo Perseo-Sirio quale unico fondo destinatario delle risorse derivanti dai proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dagli enti, nella quota da questi determinata, ai sensi dell'art.208, commi 4, lett. c), del D.Lgs.n. 285/1992 e destinata a tale finalità. Nel contempo, la nuova disciplina non esclude che siano mantenute le posizioni individuali eventualmente già esistenti presso altre forme pensionistiche complementari e le relative risorse pregresse già confluite, nel rispetto delle scelte ed autonome determinazioni individuali degli interessati;
 - l'obbligo di destinare le risorse di cui alla precedente lett. a) al Fondo Pensione Perseo non comporta anche l'obbligo di conferire allo stesso quota parte o la totalità del TFR, né la trasformazione del TFS in godimento in TFR.
- 3 Le altre destinazioni previste dal CCNL potranno essere prese in considerazione dall'organo di governo annualmente, nei limiti dei vincoli previsti dalla normativa vigente.

Art. 18 – Indennità di servizio esterno

(art. 7, comma 4, let. e) del CCNL 16/11/2022)

- 1 Al personale della polizia provinciale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, denominata "indennità di servizio esterno".
- 2 Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ad **un importo giornaliero lordo** di:

Attività professionale svolta	Importo giornaliero
Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni	€ 4,00

- 3 La prestazione lavorativa si intende prestata in via continuativa in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità, al ricorrere delle seguenti condizioni:

- a nel corso del mese il dipendente deve svolgere almeno 6 giorni di servizio esterno, anche non continuativi;
 - b la durata minima giornaliera di servizio esterno non può essere inferiore al 50% dell'impegno orario giornaliero,
 - c non rileva ai fini della corresponsione dell'indennità la durata della giornata lavorativa né le mansioni svolte all'esterno, tuttavia e fermo restando quanto previsto alla lettera b) in caso di attività esterna inferiore all'ordinario orario di lavoro qualunque ne sia la causa (permessi, recuperi, o altro) l'indennità viene riproporzionata.
- 4 L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, fermi restando i presupposti di cui al comma 2, e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
 - 5 Il Responsabile del Servizio interessato, ove ne sussistano le condizioni di cui sopra, attesta il personale dipendente avente diritto cui corrispondere, a cadenza mensile, l'indennità di cui al presente articolo, dandone specifica comunicazione periodica all'ufficio personale entro i primi 5 giorni del mese successivo.
 - 6 E' prevista una maggiorazione di 4 euro al giorno quale indennità di servizio esterno in caso di calamità naturale riconosciute nei modi e nei termini di cui sopra;
 - 7 L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per la singola giornata di assenza.
 - 8 L'indennità di cui al presente articolo ai sensi dell'art 100 CCNL:
 - è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30 del CCNL;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1 lett b) del CCNL 06/07/1995 e s.m.i. (indennità di vigilanza)
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e organizzativa;
 - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 – bis CCNL 21/5/2018 (indennità condizioni di lavoro).
 - 9 Qualora in sede applicativa dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance.

Art. 18-bis – Indennità di funzione

1 (art. 7, comma 4, let. w) del CCNL 16/11/2022)

- 2 L'indennità prevista dall'art. 97 del CCNL viene erogata secondo i seguenti criteri generali:
 - a l'indennità di funzione per gli addetti alla polizia provinciale cale può essere riconosciuta al personale di area Istruttore o Funzionario, non incaricato di elevata qualificazione, per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità, connessi al grado ed al ruolo rivestito, ulteriori rispetto alle attività svolte dalla maggior parte dei dipendenti della polizia provinciale inquadrati nella stessa area; gli incarichi devono essere appositamente ed autonomamente individuati ed assegnati dal Comandante del Corpo, con motivato atto scritto da comunicarsi al Servizio Risorse Umane.
Ai fini dell'attribuzione della predetta indennità di funzione si fa esplicito riferimento, oltre all'ordinamento professionale contrattuale, alla Legge n. 65/1986 e s.m.i., ed alla normativa regionale in materia (L.R.T. 11/2020).
 - b in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità e di funzione. La Conferenza dei Dirigenti provvede al riparto delle somme tra i vari istituti di responsabilità/funzione e tra i vari Servizi nell'ambito del *budget* economico definito, sulla base delle effettive esigenze di riconoscimento dell'emolumento e delle unità di personale eventualmente interessate.
- 3 I criteri per l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:
 - a per il personale di area Funzionari incaricato delle funzioni di Vicecomandante Vicario (grado Commissario) l'indennità di funzione viene stabilita nella misura massima di € 2.000,00 annui lordi;

- b per il personale di area Funzionari incaricato delle funzioni di Vicecomandante (grado Commissario) l'indennità di funzione viene stabilita nella misura massima di € 1.500,00 annui lordi;
- c per il restante personale di area Funzionari o Istruttori (Assistente scelto) ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro a cui il Comandante deve fare riferimento devono presentare, necessariamente, almeno una fattispecie di rilevante responsabilità secondo i parametri di valutazione di seguito indicati, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:
- 1 compiti e funzioni che comportano specifiche responsabilità derivanti dal concorso a procedimenti/attività/interventi/procedure complessi con particolare riferimento alla logistica;
 - 2 compiti e funzioni che comportano specifiche responsabilità derivanti istruttorie e verifiche complesse (a titolo esemplificativo quelle richieste per il riconoscimento del Decreto di Guardia giurata volontaria)
 - 3 coordinamento delle attività di accertamento, sanzionamento, notifica e contezioso in materia di C.d.S.;
 - 4 coordinamento attività di controllo della fauna selvatica;
 - 5 responsabilità legata al coordinamento del Distaccamento di Portoferraio.
- 4 Per ciascuno dei suddetti parametri è previsto un gettone di € 250,00 per cui l'importo minimo di indennità riconoscibile è pari ad € 500,00 e quello massimo ad € 2.000,00. L'importo delle indennità è determinato dal Comandante applicando i suddetti criteri tramite compilazione di apposita scheda ed è quantificato in maniera proporzionale al numero dei parametri di valutazione ritenuti sussistenti per ciascuna specifica responsabilità in sede di conferimento nell'ambito del budget allo stesso assegnato.
- Le indennità di cui ai punti a), b) e c) non sono cumulabili tra loro.
- 5 Il riconoscimento delle responsabilità di cui al presente articolo è motivatamente revocabile; la revoca dovrà essere preventivamente comunicata all'interessato e, se scaturente da non adeguatezza professionale, preceduta da tempestiva comunicazione in itinere da parte del Responsabile in merito alla mancanza riscontrata.
- 6 La corresponsione dei compensi è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad un mese. E' mese di servizio prestato utile quello lavorato per almeno 15 giorni, salve le ferie. Il Servizio Risorse Umane provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente previa comunicazione dei Responsabili di Servizio corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.
- 7 L'indennità di funzione di cui al presente articolo:
- è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, CCNL;
 - è cumulabile con le indennità professionali di cui all'art. 37, comma 1, lett b), del CCNL 06/07/1995 e s.m.i.;
 - è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies CCNL 21/5/2018;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (indennità per specifiche responsabilità) CCNL.

CAPO VII - RETRIBUZIONE DI RISULTATO EQ/AP

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni ed alte professionalità

(art. 7, comma 4, let. j) v), del CCNL 21.5.2018)

- 1 Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di

risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di elevata qualificazione/alta professionalità (da ora solo E.Q./A.P.):

- a nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q./A.P.): previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime E.Q./A.P.);
- b il budget complessivo della retribuzione di risultato così come sopra determinato sarà ripartito tra le singole E.Q./A.P dell'ente in base ad una misura percentuale da applicarsi al valore della retribuzione di posizione delle singole posizioni;
- c l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, nell'ambito di un *range* compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione delle performance;
- d la retribuzione di risultato delle E.Q./A.P è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di E.Q./A.P viene attribuito un corrispondente peso in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;
- e l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del Ciclo della performance ed alla conclusione del processo valutativo così come disciplinato dal vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'ente.
- f l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di E.Q./A.P, secondo la valutazione al riguardo effettuata dal Dirigente;
- g per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 6, del CCNL, alla E.Q./A.P incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q./A.P oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico;
- h il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri:
 - 1. responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale
 - 2. complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato interinalmente
 - 3. entità del carico di lavoro assunto;
- i la retribuzione di risultato non è diminuita a seguito della corresponsione di compensi aggiuntivi di cui all'art.20 c.1 lett h) del CCNL.

Art. 19 bis – Incremento risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato

(art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL 16/11/2022)

- 1 Salvo quanto definito nei precedenti CCDI, le parti concordano che, al fine di supportare una variazione organizzativa nel medio lungo tempo, le risorse aggiuntive derivanti dalla applicazione dell'art 14 bis del D.Lgs. 25/2025 sono destinate stabilmente, ai sensi dell'art 7 c. 4 lettera u) del CCNL, alla retribuzione di posizione e di risultato delle EQ per euro 12.500.
- 2 Le parti concordano di incrementare ulteriormente le risorse da destinare a tali istituti a partire dal 2026 di almeno 5.000 euro in relazione all'aumento di 1 unità del numero di elevate qualificazione che l'Ente intenda istituire, ricercando le risorse ulteriori necessarie, nelle eventuali altre disponibilità emergenti (i.e. risorse per risparmiare per pensionamenti).
- 3 Le parti concordano che solo per il 2025 l'importo incrementale a disposizione delle elevate qualificazioni potrà essere erogato totalmente come retribuzione di risultato, stante la tarda conclusione della contrattazione.

TITOLO III
DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 20 – Criteri generali per l'erogazione della indennità per il servizio di pronta reperibilità
(art. 7, comma 4, lett. i) e k) del CCNL 16/11/2022)

- 1 L'indennità di reperibilità è corrisposta per il servizio prestato in relazione alle esigenze della Provincia non differibili e riferite alle seguenti aree di intervento:
 - campi d'intervento individuati nel Regolamento del Servizio Unico di Reperibilità (S.U.R.);
 - personale tecnico appartenente ai Centri cantonieri
 - polizia provinciale;
 - servizio portierato e autisti.
- 2 L'individuazione dei nominativi del personale è fatta con atto formale del Responsabile dei servizi interessati come sopra indicati; l'elenco nominativo del personale deve essere trasmesso al Servizio personale.
- 3 In via sperimentale e fatta salva la verifica di cui al successivo comma, ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Il suddetto limite può essere aumentato fino ad un massimo di 2 volte al mese in base a specifica e motivata richiesta del Responsabile del Servizio interessato qualora lo stesso lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio. I Responsabili si impegnano a ad assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
- 4 Le parti si impegnano ad attivare tavoli tecnici per approfondire le ricadute organizzative derivanti dalla applicazione del presente articolo.
- 5 Per le giornate di reperibilità, l'indennità viene incrementata fino a 12 € per ogni turno di 12 ore.

Art. 21 – Turnazioni

(art. 7, comma 4, let. l), z) e ac), del CCNL 16/11/2022)

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l), e 23, commi 2 e 4, del CCNL 21/05/2018 le parti concordano che:

- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
- ai fini di cui sopra, si considera distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni nel periodo interessato, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli resi in orario pomeridiano e/o serale;
- il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese, da ciascun dipendente, non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi straordinari o a calamità naturali;
- è prevista la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propri attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione della indennità di turno di cui art.30 c.5 lett d) CCNL (da computarsi figurativamente a carico del fondo);
- non si prevedono ulteriori integrazioni dei casi particolari situazioni personali e familiari di cui all'art 30 c.9 del CCNL.

Art. 22 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio
1 (art. 7, comma 4, let. aa), del CCNL 16/11/2022)

- 2 Ai sensi dell'articolo 35 comma 10 vengono individuate le seguenti figure professionali, che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di almeno mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, al di fuori dell'orario di lavoro, e a condizione che vengano svolte almeno 7 ore di lavoro:
 - a personale della polizia provinciale
 - b addetti coinvolti nei servizi di protezione civile

- c addetti delle strade coinvolti in attività di sgombero delle strade o comunque in interventi sulle stesse che non possono essere interrotti.
- 3 Per le condizione e modalità attuative si rimanda al vigente Regolamento provinciale in materia di orario di lavoro.
- 4 Le parti concordano altresì che le nell'ambito delle "attività obbligatorie per legge" di cui al comma 5, art. 34 – pausa del CCNL, sono ricomprese anche le attività degli addetti al diretto supporto degli organi istituzionali nelle sole giornate di presenza o di riunione dei suddetti organi

Art. 23 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7, comma 4, let. n), del CCNL 16.11.2022)

- 1 Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
- 2 Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - a grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - b necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - c situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - d situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - e situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 24 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

(art. 7, comma 4, let. s), del CCNL 16.11.2022)

- 1 Per esigenze eccezionali adeguatamente motivate, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/4/1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 2% di quelli in servizio nell'ente assegnati agli uffici in cui si ravvisa la necessità; con specifico accordo le parti individueranno le unità di personale ed il numero di ore in più necessarie, fermo restando il limite delle risorse stanziato per lo straordinario di cui all'art.14 del CCNL 01.04.1999.
- 2 Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4 commi 2, 3 e 4 e comunque inderogabilmente non può essere superiore a 250 ore annue.

Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale

(art. 7, comma 4, let. r), del 16.11.2022)

In applicazione degli artt. 22, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL 21/05/2018, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL, e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di elevata qualificazione/alta professionalità.

Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7, comma 4, let. p), del CCNL 16.11.2022)

- 1 In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
- 2 Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali, ad esempio, servizi in turno, addetti alle strade etc.). Il presente personale in casi del tutto eccezionali e adeguatamente motivati può avvalersi della flessibilità oraria in entrata di 10 minuti.
- 3 Le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - definizione di una fascia di flessibilità, che preveda la possibilità di posticipare l'orario di entrata mattutino e posticipare o anticipare quello di uscita e di entrata;
 - detto istituto deve essere fruito tenendo conto dell'inizio dell'attività lavorativa nei confronti dell'utenza e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima.
- 4 Per la normativa di dettaglio si rimanda al vigente Regolamento provinciale in materia di orario di lavoro.

Art. 26 bis – Riduzione Orario a 35 ore

(art. 7, comma 4, let. ad), del CCNL 16.11.2022)

- 1 Sulla base del decreto presidenziale n 14 del 2/2/2022, a decorrere dalla data del 1-2-2022, è in vigore la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali al personale della Polizia Provinciale che lavora in turno, anche a tempo determinato con le seguenti indicazioni:
 - per esigenze organizzative connesse alla strutturazione del turno, in funzione dell'adeguato svolgimento dei servizi, il personale interessato continuerà a svolgere turni lavorativi sulla base di 36 ore settimanali, maturando conseguentemente crediti orari;
 - i crediti orari maturati a fronte della maggiore prestazione giornaliera resa, verranno cumulati in giornate di riposo compensativo, da usufruire inderogabilmente entro il 31-12 di ogni anno, sempre in proporzione al servizio prestato per i dipendenti a tempo determinato e per i lavoratori assunti e/o cessati dell'anno;
 - i riposi compensativi non matureranno nei periodi di assenza del dipendente che in base alle disposizioni contrattuali e legislative vigenti nel tempo non siano utili per la maturazione delle ferie;
 - in nessun caso sarà possibile procedere al pagamento dei riposi compensativi maturati per effetto delle 35 ore;
 - il divisore mensile di 156, previsto dall'art. 52 del CCNL del 14.09.00 per la individuazione della retribuzione oraria, è rideterminato a 152 (a seguito di approssimazione della proporzione $x:35=156:36$ ore settimanali);
 - i maggiori oneri derivanti dall'applicazione delle 35 ore devono essere fronteggiati sia dalla stabile modifica degli assetti organizzativi in termini di ore e/o di costi, da verificarsi con cadenza annuale, sia dall'invarianza dello straordinario annuo messo in pagamento rispetto alle 800 ore

previste dalla relazione di cui in premessa al decreto presidenziale (salvo situazioni di eccezionale gravità come ad esempio le calamità naturali);

- 2 Il Presidente della Provincia si riserva il diritto di disapplicare il presente articolo ad insindacabile giudizio del qualora ne ravveda la necessità per esigenze di servizio e/o di bilancio, nel rispetto dei rapporti sindacali previsti dal CCNL.

Art. 27 – Orario multiperiodale

(art. 7, comma 4, let. q), del CCNL 16.11.2022)

In applicazione degli artt. 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2, del CCNL, le parti concordano che i periodi di maggiore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente, di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'amministrazione, anche in ragione superiore alle tredici settimane annue.

Art. 28 – Welfare integrativo

(art. 7, comma 4, let. h), del CCNL 16.11.2022)

In applicazione dell'articolo 82, comma 2, del CCNL, le parti danno atto che sussistono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, in quanto sussistono precedenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'amministrazione per polizza assistenziale per un importo massimo di euro 18.816,00 . Importi aggiuntivi devono essere finanziati dal fondo, fatte salve diverse e successive disposizioni contrattuali che dovessero intervenire.

Art. 29 – Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

(art. 7, comma 4, let. m), del 16.11.2022)

- 1 Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti possono incontrarsi indicativamente una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva integrativa, per adottare specifiche misure.
- 2 L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.
- 3 Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti possono incontrarsi indicativamente una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 30 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

(art. 7, comma 4, let. t), del CCNL 16.11.2022)

- 1 Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie esplica positivi effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla quantità e qualità del lavoro. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizioni degli obiettivi programmatici dell'amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema.
- 2 Ai fini di cui al precedente comma, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, le parti individuano le seguenti linee di intervento:
 - preventiva informazione di ogni iniziativa nel senso indicato da parte dell'amministrazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente deve tener conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà in presenza di esigenze organizzative/finanziarie;
 - opportuni interventi di formazione, coerentemente con le previsioni del Piano di formazione ed aggiornamento dell'ente;
 - implementazione e miglioramento dell'utilizzo degli strumenti tecnologici.

Art. 30 bis – Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza

(art. 7, comma 4, let. af), del CCNL 16.11.2022)

- 1 Le parti convengono che, ai sensi dell'art. 55 c.8 del CCNL, l'amministrazione può individuare dei docenti interni per effettuare corsi che siano rivolti ad almeno 10 dipendenti e che prevedano una certificazione finale delle competenze acquisite.
- 2 Tali corsi e relativi docenti saranno sottoposti preventivamente dalla amministrazione alla RSU, che avrà 5 giorni lavorativi per esprimersi il proprio parere negativo.
- 3 I compensi dei docenti saranno indicativamente il 25% del costo di un corso analogo acquistabile esternamente, e comunque per un massimo di 20 euro per ora di corso.
- 4 I compensi dovranno prioritariamente essere finanziati con dei piani di razionalizzazione di cui all'art 15 del presente documento, e solo successivamente a carico del fondo.

Art. 31 – Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 32 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di premialità in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto collettivo integrativo.

Art. 33 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

- 1 Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto collettivo integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, laddove non vi siano i presupposti di riconoscimento.
- 2 Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance*, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni di servizio, nell'arco dell'anno solare.

Art. 34 – Lavoro somministrato

- 1 I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto collettivo integrativo.
- 2 I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
- 3 Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni di servizio, nell'arco dell'anno solare.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 35 – Campo di applicazione e finalità

Il presente Capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 12.06.1990, n. 146 e s.m.i., in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19.09.2002 e s.m.i., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

Art. 36 – Servizi interessati e contingente di personale

- 1 Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.
- 2 Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ente è il seguente:

SERVIZIO DI POLIZIA PROVINCIALE	NUM 1 UNITA' DI PERSONALE IN ORARIO ANTIMERIDIANO E NUM. 1 UNITA' DI PERSONALE IN ORARIO POMERIDIANO
SERVIZIO VIABILITA' – CENTRI CANTONIERI	NUM. 1 /2 UNITA' DI PERSONALE REPERIBILE SECONDO IL CALENDARIO DI REPERIBILITA'
SERVIZIO UNICO DI REPERIBILITA' (PROTEZIONE CIVILE, VIABILITA',EDIFICI)	NUM. 2 UNITA' DI PERSONALE REPERIBILE SECONDO IL CALENDARIO DI REPERIBILITA'
SERVIZIO GUARDIANIA PALAZZO GRANDUCALE	NUM. 1 /2 UNITA' DI PERSONALE NECESSARIO PER GARANTIRE L'APERTURA DALLE 8 ALLE 14 IL LUN-MER-VEN E DALLE 8 ALLE 17.30 IL MART E GIOV.

Il personale reperibile individuato è esonerato dallo sciopero per tutta la giornata.

- 3 I nominativi dei dipendenti inclusi nei suddetti contingenti tenuti alla erogazione della prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero sono individuati dal Responsabili dei servizi di riferimento sulla base degli ordinari calendari mensili di reperibilità riferiti ai servizi, rispettando possibilmente la rotazione tra i dipendenti.

Art. 37– Norme finali

Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19.09.2002.

TITOLO V

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI UTILIZZO DI IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA

CAPO I – CRITERI PER LA REGOLAMENTAZIONE E L'UTILIZZO DI IMPIANTI DI VIDEO SORVEGLIANZA

Art. 38 – Criteri generali e finalità

- 1 Rispetto all'utilizzo da parte dell'ente di impianti di videosorveglianza si dettano i seguenti criteri generali di posizionamento e le seguenti finalità di utilizzo
 - gli impianti di videosorveglianza devono essere posizionati in modo da sorvegliare gli accessi dell'utenza alle strutture, senza prevedere in alcun modo controlli dell'attività lavorativa dei dipendenti;
 - le videoregistrazioni saranno utilizzate ai soli fini della sicurezza delle strutture e saranno conservate per trenta giorni presso l'amministrazione a disposizione esclusivamente dell'autorità giudiziaria in caso di necessità
- 2 E' garantito il rispetto dell'art. 4 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e del Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.

TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 39 – Clausole finali

- 1 Con cadenza annuale, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo integrativo. Tale verifica è condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali.
- 2 Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente CCI conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
- 3 Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite nel presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi, o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

PARTE ECONOMICA

UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE NON DIRIGENTE - ANNO 2025

Premesso che:

- le parti concordano che per il finanziamento degli istituti di parte stabile del fondo risorse decentrate anno 2025 i valori di riferimento sono quelli che risultano dallo schema di utilizzo di seguito allegato, quale parte integrante e sostanziale della presente ipotesi;
- le parti danno atto che la costituzione del fondo risorse accessorie personale non dirigente 2025 è stata disposta dall'Amministrazione con apposita Determina, certificata da parte del Collegio dei revisori;
- alla luce dei criteri approvati con la presente ipotesi di CCI 2023-2025, parte normativa, e delle dichiarazioni effettuate dai competenti Responsabili, si propone di destinare gli importi agli istituti contrattuali come indicati nella allegata ipotesi di utilizzo, fermo restando che qualora in sede applicativa dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per i singoli istituti si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance;
- le somme di parte stabile non già utilizzate (risultanti dallo schema di utilizzo allegato, pari ad € 210.624,87), vengono destinate come di seguito indicato:
 - differenziali economici stipendiali 2025: € 55.000,00 (19% delle risorse stabili al netto delle risorse necessarie per gli istituti finanziati con parte stabile del fondo), da ripartire proporzionalmente tra le categorie del personale;
 - performance organizzativa ed individuale: €. 155.624,87 a cui sono sommate le economie di parte stabile del fondo dell'anno precedente, dell'ammontare di € 16.374,98 (già decurtate delle poste che non possono entrare a fare parte del fondo) , le economie del fondo straordinario dell'anno precedente (per € 30.764,97), le economie da piano di razionalizzazione (per € 90.000,00) per un totale di €. 202.764,82, di cui € 2.872,50 quale premio per differenziazione/maggiorazione premio individuale.

Tutto ciò premesso:

Art. 1. Le parti richiamano e recepiscono tutto quanto riportato nella premessa della presente ipotesi di parte economica, nonché l'ipotesi di CCI personale non dirigente, parte normativa, triennio 2023-2025.

Art. 2. Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse del fondo accessorio 2025, effettuata dall'Amministrazione con apposita Determina, certificata da parte del Collegio dei revisori.

Art. 3. Le parti danno atto che, alla luce dei criteri approvati con la presente ipotesi di CCI 2023-2025, parte normativa, e delle dichiarazioni effettuate e delle dichiarazioni effettuate dai competenti Responsabili, sono destinati gli importi agli istituti contrattuali come indicati nella allegata ipotesi di utilizzo, fermo restando che qualora in sede applicativa dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per i singoli istituti si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance;

Art. 4. Le parti concordano di destinare le somme di parte stabile non già utilizzate (risultanti dallo schema di utilizzo allegato, pari ad € 210.624,87), vengono destinate come di seguito indicato:

- differenziali economici stipendiali 2025: € 55.000,00 (19% delle risorse stabili al netto delle risorse necessarie per gli istituti finanziati con parte stabile del fondo), da ripartire proporzionalmente tra le categorie del personale;
- performance organizzativa ed individuale: €. 155.624,87 a cui sono sommate le economie di parte stabile del fondo dell'anno precedente, dell'ammontare di € 16.374,98 (già decurtate delle poste che non possono entrare a fare parte del fondo) , le economie del

fondo straordinario dell'anno precedente (per € 30.764,97), le economie da piano di razionalizzazione (per € 90.000,00) per un totale di €. 202.764,82, di cui € 2.872,50 quale premio per differenziazione/maggiorazione premio individuale.

Art. 5 DIFFERENZIALI ECONOMICI STIPENDIALI

Le parti ribadiscono i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche come convenute nella parte giuridica della ipotesi di CCI 2023-2025.

In particolare le parti ripartiscono le somme destinate alle progressioni economiche per l'anno 2025, nel modo che segue:

- le progressioni riguardano il 50% degli aventi diritto, intesi come personale in servizio nell'ente a tempo indeterminato alla data del 01/01/2025 in possesso dei 24 mesi richiesti secondo quanto indicato nella parte normativa: della ipotesi del CCI, così come di seguito precisato:

	aventi diritto	50% applicabile
operatori esperti	28	14
istruttori	33	16
funzionari	29	14
elevate qualificazioni	6	3
TOTALE	96	47

Art. 6. Le parti danno atto che la corresponsione dei premi legati alla performance ed alla maggiorazione del premio individuale avverrà secondo le previsioni contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance, approvato con Decreto del Presidente num. 130 del 21/12/2017 e smi.

Art. 7. Le parti quindi concordano di approvare, in base a quanto sopra espresso, l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate anno 2025 personale non dirigente come risulta nel prospetto allegato alla presente ipotesi della stessa facente parte integrante e sostanziale.

Art. 8. Il presente accordo economico si intende confermato anche per i successivi esercizi. E' fatta salva la volontà delle parti di concordare eventuali modifiche nella destinazione delle risorse tra le varie modalità di utilizzo.