



PROVINCIA DI PIACENZA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO per il triennio 2023 -2025

la Delegazione trattante di parte Datoriale, nella persona di Vittorio Silva,
Presidente della Delegazione,

la Delegazione trattante di parte sindacale, nelle persone di:

Alberto Gorra – C.G.I.L. - F.P.;

Luca Siliprandi – C.I.S.L. - F.P.;

Gianmaria Pighi – U.I.L. - F.P.L.;

la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Leonardo Alberici - Matteo Bocchi – Nicola Cravedi – Oreste Guglielmetti –
Claudio Rampini- Andrea Reggi

Sommario

Sommario	2
TITOLO I	4
Principi e disposizioni generali	4
Art. 1 - Ambito di applicazione	4
Art. 2 - Principi e finalità	4
Art. 3 - Decorrenza e durata	4
TITOLO II	5
Le relazioni sindacali	5
Art. 4 - Obiettivi e strumenti	5
Art. 5 Monitoraggio sull'applicazione del contratto e interpretazione	5
TITOLO III	5
Risorse per la contrattazione collettiva integrativa	5
Art. 6 - Fondo delle risorse integrative	5
Art. 7 - Destinazione e utilizzo del fondo	6
Art. 8 - Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione	6
Art. 9- Risorse previste da specifiche disposizioni di legge	6
Art. 10 - Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio	7
TITOLO IV	7
Valutazione del personale e premialità	7
Art. 11 - Principi generali	7
Art.12 - Riflessi del sistema di valutazione sul trattamento economico del personale e correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione	7
Art. 13- Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione	8
Art. 14 - Utilizzo delle somme derivanti dalla prestazione, a favore di soggetti pubblici e privati, di servizi aggiuntivi rispetto all'attività ordinaria dell'Ente (art. 43 della Legge n° 449/1997)	8
Art.15- Progetti selettivi di miglioramento della performance degli uffici e dei servizi	9
TITOLO V	9
Progressioni economiche all'interno delle aree	9
Art.16 –Principi e finanziamento	9
Art.17 – Requisiti di partecipazione	9
Art.18 Criteri di valutazione. Ponderazione	10
Art. 19 - Formazione della graduatoria e criteri di priorità	11
TITOLO VI – INDENNITA'	11

Art. 20 - Disciplina delle indennità – Principi generali.....	11
Art.21 - Indennità condizioni di lavoro	12
Art.22– Indennità di servizio esterno per l’area della Polizia Locale	13
Art.23 - Indennità di funzione per l’area della Polizia Locale.....	13
Art. 24– Indennità per specifiche responsabilità.....	13
TITOLO VII.....	14
Altre voci di trattamento economico accessorio	14
Art. 25 - Turnazioni	15
Art. 25 – bis Turno Festivo Infrasettimanale	15
Art. 26- Reperibilità	15
Art. 27 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada.....	15
Art. 28 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ.....	15
TITOLO VIII - MISURE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE	15
Art. 29 - Welfare integrativo (art. 82, C.C.N.L. 16/11/2022)	15
Art. 30 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, C.C.N.L. 16/11/2022) –.....	16
Art. 31 - Banca delle ore (art. 33 C.C.N.L. 16/11/2022).....	16
Art. 32 - Formazione ed aggiornamento professionale dei dipendenti	16
Art.33 - Ferie solidali.....	16
TITOLO IX	16
Disposizioni finali.....	16
Art.34 - Disapplicazioni.....	17
Art.35– Installazione dispositivi elettronici di videosorveglianza di beni immobili e di localizzazione di beni mobili di proprietà della Provincia di Piacenza	17
Art. 36– Assenze utili ai conteggi di periodi prescritti dal presente Contratto	17

TITOLO I

Principi e disposizioni generali

Art. 1 - Ambito di applicazione

1. La presente disciplina si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale.
2. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali integrative si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate in materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.
4. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante proporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa annuale, in sede di accordo per la ripartizione periodica delle risorse integrative.

Art. 2 - Principi e finalità

1. Il presente contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente di cui all'articolo 1, a valere sulle risorse integrative disponibili per le politiche premiali, di indennizzo e di incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
2. La presente disciplina, in attuazione delle norme di legge e del C.C.N.L. di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli *standard* erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.
3. È costantemente favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi definiti negli strumenti di pianificazione, mediante l'applicazione di adeguati strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.
4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei sistemi di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

Art. 3 - Decorrenza e durata

1. Il presente contratto produce i suoi effetti dalla data di sottoscrizione e ha durata fino al 31/12/2025, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite per determinati istituti. Lo stesso resta in vigore, comunque, sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi.
2. Le parti possono disdire il presente contratto, in ogni tempo, in caso di stipulazione di nuovi contratti collettivi nazionali di comparto di parte normativa. La disdetta può intervenire solo per l'intero contratto e non per singole parti di esso.
3. Fermo quanto previsto al comma 2, le disposizioni recate dal presente accordo e dalle sue successive modifiche e integrazioni troveranno automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di prossimo C.C.N.L. di comparto, che disponga diversamente sulle materie e sugli istituti ivi disciplinati. In tali casi, le parti si riuniscono tempestivamente per valutare e proporre interventi integrativi finalizzati ad aggiornare le discipline integrative alle nuove disposizioni di livello nazionale.

4. Ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del C.C.N.L. del 16/11/2022, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse finalità possono essere negoziati con cadenza annuale. Nelle more di negoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II

Le relazioni sindacali

Art. 4 - Obiettivi e strumenti

1. Le Parti assumono come proprio il sistema di relazioni sindacali previsto dal C.C.N.L., nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle Organizzazioni Sindacali, definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. A tal fine, le parti riconoscono la necessità di pervenire ad un sistema di relazioni stabili, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, al reciproco riconoscimento dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
3. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa e al confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette e cercano di raggiungere l'accordo sulle materie trattate.

Art. 5 Monitoraggio sull'applicazione del contratto e interpretazione

1. Le parti si incontrano, almeno una volta all'anno, al fine di verificare l'impatto complessivo e settoriale dell'applicazione della presente disciplina, anche allo scopo di valutare i riflessi della stessa sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità, nonché le esigenze di dinamico e costante adattamento della stessa alle determinazioni organizzative e operative dell'Ente.
2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
3. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
4. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO III

Risorse per la contrattazione collettiva integrativa

Art. 6 - Fondo delle risorse integrative

1. L'Ente stanza, annualmente, con proprio provvedimento e fermi i limiti finanziari stabiliti dalla legge, le risorse economiche integrative, ai sensi delle norme nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale per le parti sia "stabile" che "variabile".

2. La parte stabile del fondo è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente C.C.N.L.
3. Le risorse integrative possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di C.C.N.L., e successive modifiche e integrazioni. In ogni caso, la quota-parte delle risorse variabili di cui al presente comma può trovare stanziamento mediante provvedimenti di finanziamento annualmente motivati dall'esigenza di sostenere adeguati investimenti in tema di cura e conservazione degli *standard* erogativi, di miglioramento della produttività, di premio e incentivazione del personale e di valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili.

Art. 7 - Destinazione e utilizzo del fondo

1. La distribuzione del fondo alle diverse finalità, ovvero la verifica del suo impiego, costituisce materia oggetto di contrattazione collettiva integrativa. In tale sede, la parte pubblica informa la delegazione di parte sindacale sulle politiche di finanziamento della quota di risorse di cui al comma 3 del precedente art.6, nonché sulle ulteriori ed eventuali quote di finanziamento di cui agli articoli 8 e 9.
2. La delegazione trattante datoriale svolge le trattative sulla scorta degli indirizzi e delle direttive rassegnate dall'organo di governo, coerentemente con la programmazione annuale e pluriennale delle attività e la correlata pianificazione esecutiva.
3. L'efficacia delle preintese negoziali resta comunque condizionata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio, anche pluriennale, di previsione.
4. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse integrative di cui ai precedenti commi da 1 a 3 e all'imprescindibile fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della distribuzione e dell'utilizzo delle risorse definiti in sede integrativa, con conseguente continuità erogativa dei trattamenti economici in atto correlati all'ordinarietà delle funzioni e dei servizi.
5. Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa, ai sensi del comma 1, la sola quota di risorse integrative ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati o previsti dal C.C.N.L.
6. Costituiscono oggetto di verifica annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse integrative disponibili, anche ai fini dei premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede integrativa.

Art. 8 - Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

1. Ai sensi di legge e nei limiti da questa stabiliti, le risorse integrative di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale dei costi.
2. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota-parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantirne l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse integrative disponibili, nell'ambito del confronto e della negoziazione annuale di cui al comma 1 del precedente articolo 7.

Art. 9- Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di C.C.N.L., con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del C.C.N.L. – a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Ove la legge e il C.C.N.L. non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, l'Ente provvede alla relativa quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria, dandone informazione alle rappresentanze sindacali per gli effetti di cui all'articolo 7, comma 1.

2. Per le materie di cui al presente articolo, l'ente adotta apposita disciplina, nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

Art. 10 - Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

1. Di norma, tutti i trattamenti economici accessori derivanti da disciplina integrativa sono applicati, al personale dipendente, nel rispetto del principio generale dell'effettività della partecipazione al lavoro e alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.
2. Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori, dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto, anche a tempo parziale e alla misurabilità del contributo comunque assicurato nel raggiungimento degli obiettivi, di struttura e di ufficio di appartenenza.
3. Sono fatte salve le eventuali specifiche norme di legge in materia ovvero le particolari disposizioni contrattuali integrative, eventualmente dettate in relazione alla disciplina di ogni specifico istituto.

TITOLO IV

Valutazione del personale e premialità

Art. 11 - Principi generali

In applicazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., le indennità e i premi sono erogati assicurando che gli stessi rispondano al principio di differenziazione, con combinato riguardo all'effettività anche oggettiva dell'impegno richiesto e del merito prestazionale di ciascun dipendente.

Art.12 - Riflessi del sistema di valutazione sul trattamento economico del personale e correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione

1. Tutti gli istituti contrattuali, di genesi nazionale e/o integrativa, che presuppongono, ai fini dell'attribuzione di benefici, anche economici, la valutazione degli apporti del personale, trovano applicazione sulla scorta del sistema di valutazione adottato dall'Ente, secondo quanto declinato al comma 3.
2. La valutazione individuale si riflette anche sulla quantificazione dei premi correlati alla performance, in rapporto alla qualità e all'intensità del contributo professionale espresso dal personale, secondo il raccordo tra valutazione e compensi espresso dalla sottoriportata tabella

Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
Inferiore a 50	Nessun compenso

3. Criteri, metodologie e processi di valutazione:
 - a) i dipendenti saranno valutati nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente anche sulla base dei risultati e del raggiungimento degli obiettivi affidati ai Servizi con gli strumenti di programmazione adottati nell'Ente.
 - b) la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 2019-2021 pari al 30 per cento del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sarà destinata ad un ristretto numero di dipendenti, pari al 10 % del totale in servizio (calcolato come semisomma del personale presente all'1/1 e al 31/12 dell'anno di riferimento, con esclusione dei dirigenti e

dei titolari di posizione organizzativa), che avrà conseguito la miglior performance annuale. A parità di valutazione si applicano i seguenti criteri, in ordine successivo, per l'attribuzione della maggiorazione in oggetto:

1. Non essere beneficiario, nell'anno di riferimento, di indennità per specifiche responsabilità;
 2. Non aver già conseguito, nell'anno precedente, la maggiorazione del premio individuale;
 3. Avere conseguito le migliori valutazioni nell'ultimo triennio;
 4. Avere conseguito, nell'anno di riferimento, la più elevata percentuale di presenze in servizio;
 5. Possedere, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, la maggior anzianità di servizio presso l'ente
- c) a tal fine, è facoltà dell'Amministrazione operare mediante la costituzione di specifici budget per ciascun servizio oppure mediante l'applicazione di procedure per l'omogeneizzazione delle valutazioni; nel caso di costituzione di specifici budget per struttura, il 10% sopra concordato sarà calcolato con riferimento al numero dei dipendenti assegnati alla struttura medesima.
- d) costituisce requisito per la corresponsione del premio correlato alla performance l'aver prestato, nel periodo di riferimento (intero anno), almeno 6 mesi (50%) di concreta ed effettiva presenza in servizio accertata attraverso il sistema di rilevazione delle presenze, salvo quanto disposto dal successivo art. 36;
- e) in caso di cessazione dal servizio, di assunzione o di comando in entrata e in uscita nel corso dell'anno e in caso di assenza continuativa dal servizio superiore ai 3 mesi, il premio di produttività relativo alla performance e la maggiorazione di cui all'art. 80, comma 2, lettera b) C.C.N.L. 2019 - 2021 è proporzionato al periodo di servizio, salvo il requisito della concreta ed effettiva presenza di cui al precedente punto, pari ad almeno il 50% del periodo stesso e salvo quanto disposto dall'art. 36.

Art. 13- Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione

1. Al fine di assicurare il migliore, razionale e ottimizzato impiego delle risorse integrative annualmente disponibili, la distribuzione delle speciali opportunità di incentivazione di cui agli articoli 8 e 9 dovrà trovare adeguato bilanciamento, in sede di distribuzione annuale, con la generale distribuzione del fondo ordinario, anche mediante la liberazione di risorse – su quest'ultimo – a favore del personale assegnato a strutture e uffici non coinvolti dagli specifici ambiti di particolare e/o vincolata incentivazione di cui agli stessi articoli.
2. Nel quadro di finalizzazione, gestione e impiego delle risorse di cui al presente articolo, costituiscono oggetto di costante e dettagliata programmazione e pianificazione – anche mediante eventuali iniziative di adeguamento della relativa disciplina, ove necessario, e la correlata strutturazione, a monte, di progetti di lavoro anche pluriennali – le attività afferenti a dette forme di particolare e/o vincolata incentivazione; delle stesse è fornita tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali ai sensi e per gli effetti, anche di negoziazione, di cui all'articolo 7, comma 1, al fine di assicurare un'equa, alternativa e differenziata quantificazione e destinazione annuale delle altre risorse integrative, complessivamente disponibili sul fondo ordinario di Ente.
3. Ai fini di cui al comma 2, saranno annualmente quantificati, in sede di contrattazione integrativa, i limiti di retribuzione individuale variabile integrativa, derivante dall'impiego delle risorse di cui al presente articolo, superati i quali non è dovuto, al personale interessato dalla relativa aspettativa retributiva, alcun altro compenso a titolo di premio di produttività per il medesimo esercizio.
4. Le quote retributive di cui al comma 3 sono computate e rilevate secondo il criterio di competenza, a valere sul bilancio di esercizio di riferimento, e producono gli effetti di esclusione di cui al comma 3 medesimo, al concorrere dei limiti ivi previsti, con riferimento alla distribuzione del fondo ordinario di competenza della medesima annualità di bilancio.

Art. 14 - Utilizzo delle somme derivanti dalla prestazione, a favore di soggetti pubblici e privati, di servizi aggiuntivi rispetto all'attività ordinaria dell'Ente (art. 43 della Legge n° 449/1997)

1. Nel caso in cui l'Amministrazione fornisca a soggetti pubblici o privati, previa convenzione a titolo oneroso, servizi aggiuntivi rispetto all'attività ordinaria, i ricavi risultanti, dedotte tutte le spese

sostenute dall'Ente, incluse quelle di personale, integrano le risorse decentrate dell'anno di riferimento, ai sensi dell'art. 79, comma 2, del C.C.N.L. del 16/11/2022 e sono destinati, nella misura non superiore al 50%, all'incentivazione della performance dei dipendenti, una quota della quale - da determinarsi annualmente - riservata all'incentivazione del personale preposto alla realizzazione delle specifiche attività. A tal fine, il dirigente responsabile determina a preventivo e a consuntivo le entrate e le spese utili al conteggio, nonché il riparto della somma destinata all'incentivazione sulla base delle attività prestate dal personale delle strutture preposte.

Art.15- Progetti selettivi di miglioramento della performance degli uffici e dei servizi

1. Nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione degli obiettivi e delle attività, possono essere individuati i progetti strategici di miglioramento della performance degli uffici e dei servizi, cui sono destinate quote di risorse economiche integrative in sede di ripartizione del fondo annuale.
2. I progetti di cui al comma 1 recano specifici indicatori di performance e risultato, nonché l'indicazione dei tempi e degli eventuali step intermedi di monitoraggio e verifica. Il budget di ciascun progetto viene assegnato in funzione del rilievo che l'Amministrazione attribuisce preventivamente allo stesso, comparando il peso dei progetti complessivamente interessati e graduandone il relativo finanziamento.
3. I progetti di cui al presente articolo possono avere durata pluriennale, anche di mandato, in stretta coerenza con i documenti di programmazione e pianificazione degli Enti.

TITOLO V

Progressioni economiche all'interno delle aree

Art.16 –Principi e finanziamento

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
2. I nuovi differenziali stipendiali sono riconosciuti nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, compatibilmente con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che gravano sulle stesse di natura sia stabile che variabile.
3. L'eventuale attivazione delle selezioni per l'attuazione della progressione di cui al comma 1 può intervenire, previa individuazione e determinazione, a tal fine, della quota di risorse stabili necessaria, nell'ambito delle intese di ripartizione e distribuzione del complesso delle risorse integrative disponibili per tutti gli istituti retributivi e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal C.C.N.L. in vigore. Nella stessa sede, vengono definiti le risorse o il numero (in percentuale) dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale.
4. In ragione dell'esigenza di salvaguardare adeguati margini di flessibilità nel finanziamento annuale degli istituti correlati all'incentivazione di specifiche prestazioni e della produttività, la progressione di cui al comma 1 può intervenire, di norma, a valere sulle risorse a essa già destinate nelle pregresse annualità, fatta salva l'esigenza, da verificare in sede di contrattazione integrativa annuale o periodica, di destinare la quota delle stesse che si libera, nel tempo e per effetto della cessazione dal servizio dei relativi percettori, a differenti finalità. Il computo delle risorse già destinate, nelle pregresse annualità, alla progressione economica nella categoria è operato tenendo conto dei riflessi di calo proporzionale delle risorse integrative, dipendenti da specifiche norme di legge che ne stabiliscano l'automatica riduzione in rapporto agli andamenti quantitativi degli organici di fatto nel tempo.
5. Ove la consistenza del fondo integrativo lo consenta, le risorse per le progressioni economiche nella categoria possono essere incrementate in sede integrativa e, per quanto possibile, devono trovare pianificazione di impiego almeno pluriennale, al fine di assicurare la selettività dell'istituto ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022.

Art.17 – Requisiti di partecipazione

1. La progressione di cui al presente titolo ha carattere selettivo e può essere conseguita da una quota limitata del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per Area, da definire in sede di contrattazione integrativa annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse integrative.
2. Può partecipare alle selezioni il solo personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato, che:
 - a. negli ultimi 3 anni, non abbia beneficiato di alcuna progressione economica (per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate);
 - b. sia in ruolo nell'Ente da almeno 2 anni, precisando che sono esclusi dal computo eventuali periodi di aspettativa non retribuita, di collocazione fuori ruolo o ai sensi di altri analoghi istituti, che ne sospendono la decorrenza;
 - c. non sia stato sottoposto, nel biennio precedente all'anno in cui viene avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si siano conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; qualora alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
3. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva dell'accordo integrativo annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse che ne prevede l'attivazione, previa indicazione di apposita procedura comparativa che disciplini modalità e tempistiche di presentazione delle relative domande di partecipazione.

Art.18 Criteri di valutazione. Ponderazione

Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 14 CCNL 16/11/2022, e di quanto previsto dal successivo art. 19, la progressione economica viene attribuita sulla base di una graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita tenendo conto dei criteri indicati nella tabella seguente, secondo la ponderazione massima ivi indicata:

CRITERIO	definizione	PONDERAZIONE (punteggio massimo attribuibile)	Modalità attribuzione punteggio
Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. Nel caso di dipendenti che hanno una valutazione pari od inferiore a 70/100, verrà attribuito un punteggio pari a 0.	65	Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale e in proporzione, alle altre valutazioni
Esperienza professionale (non superiore a 40)	Si intende l'anzianità maturata nel medesimo inquadramento con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente inquadramento presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione	28	Calcolato in modo lineare: 30 punti a chi ha maggiore anzianità (nella struttura di riferimento) e, in proporzione, agli altri. Le frazioni di mese pari o superiore a 15 giorni saranno computate come mese intero. Quelle inferiori non verranno conteggiate

	dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni)		
Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali	Si intendono i titoli di studio <u>ulteriori</u> a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno all'Area di riferimento Allo stesso modo, vengono considerati anche le eventuali abilitazioni professionali.	4	1 punto per ogni titolo o abilitazione conseguiti N.B.: i titoli/abilitazioni già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.
Punteggio aggiuntivo	Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo	3	Sono individuate 3 fasce: • Dai 6 fino ai 7 anni: 1 punto; • Più di 7 e fino a 8 anni: 2 punti; • Oltre 8 anni: 3 punti

Art. 19 - Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi della tabella sopra riportata.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che abbiano conseguito il punteggio più elevato all'interno dell'Area di riferimento in ordine decrescente, formando apposita graduatoria per ciascuna struttura di assegnazione e per Area contrattuale di inquadramento, fatta salva la facoltà dell'Amministrazione di applicare una metodologia di armonizzazione delle valutazioni.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di parità di punteggio, si applicheranno nell'ordine i seguenti criteri di precedenza:

- A. maggior anzianità di servizio nell'Ente
- B. minor numero di PEO/nuovi differenziali economici riconosciuti
- C. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione economica ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

TITOLO VI – INDENNITA'

Art. 20 - Disciplina delle indennità – Principi generali

1. Le indennità previste dal C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto

espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente accordo - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree Contrattuali.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente.
6. I relativi importi, quantificati in sede di distribuzione annuale delle risorse, verranno corrisposti con decorrenza dalla sottoscrizione del relativo accordo e, comunque, non oltre il 1° luglio dell'anno di riferimento.

Art.21 - Indennità condizioni di lavoro

1. È riconosciuta un'"indennità condizioni di lavoro", commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività che comportano rischio.
2. È considerata esposta a rischi e, pertanto, pericolosa o dannosa per la salute, l'effettuazione della prestazione lavorativa comportante continua e diretta esposizione a fattori ambientali pregiudizievoli per la salute dei dipendenti e precisamente:
 - a. prestazioni di lavoro di manutenzione e vigilanza stradale e di segnaletica,
 - b. prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo dei mezzi meccanici per operazioni di taglio o esbosco, lavori di manutenzione del verde pubblico o lavori di escavazione e analoghe prestazioni
 - c. prestazioni di lavoro connesse alla sorveglianza e manutenzione degli impianti tecnologici.

Più in particolare, rientrano nelle fattispecie di cui alle precedenti lette a., b. e c:

- Prestazioni lavorative finalizzate ad assicurare o migliorare la manutenzione della rete viaria di competenza (pulizia banchine e cunette, taglio erba/rami/piante, espurgo tombini, manutenzione piccoli manufatti, chiusura buche, tracciamento segnaletica orizzontale, ecc.) in relazione ai mezzi, alle risorse ed al tempo disponibili;
 - controllo e cura delle condizioni di visibilità ed efficienza della segnaletica stradale provvedendo agli interventi di sistemazione e/o sostituzione necessari per garantire la circolazione in sicurezza e nel rispetto del Codice della Strada;
 - in caso di riscontrate condizioni di pericolo per la circolazione stradale, attività finalizzate:
 - alla posa in opera dei cartelli di pericolo o di prescrizione;
 - all'esecuzione diretta (compatibilmente con le proprie mansioni, attrezzature, mezzi in dotazione) degli interventi finalizzati alla messa in sicurezza – anche provvisoria - della circolazione stradale ovvero finalizzati alla tutela del corpo stradale e delle sue pertinenze;
 - vigilanza sulle condizioni delle strade e delle loro pertinenze (stato dei manufatti, della vegetazione nelle pertinenze stradali ed in proprietà privata, controllo del regolare deflusso delle acque lungo gli scolli, i fossi e le fognature, ecc.), segnalando tempestivamente tutte le situazioni che richiedano interventi e/o valutazioni da parte dell'Ufficio; in caso di incidenti o comunque quando sorgano particolari difficoltà per il traffico, interventi finalizzati alla relativa regolazione provvedendo alla segnalazione all'Ufficio, alle forze dell'Ordine e, qualora ne ricorrano le condizioni, alla società concessionaria del servizio di Bonifica post – incidente;
 - sorveglianza in merito alle disposizioni del Codice della Strada e del Regolamento (in merito a concessioni, licenze ed autorizzazioni stradali), alle attività svolte dalle Ditte appaltatrici degli interventi di manutenzione stradale (servizi di sfalcio erba, di agibilità invernale, di ripristino delle deformazioni presenti nel piano viabile, ecc.) e, durante i periodi di piena, monitoraggio delle strade fiancheggianti o attraversanti corsi d'acqua;
 - sorveglianza dello stato di manutenzione, efficienza e sicurezza degli impianti tecnologici (sopralluoghi presso centrali termiche edifici scolastici e istituzionali di competenza dell'Ente, assistenza durante le verifiche agli impianti di messa a terra e protezione dalle scariche atmosferiche), segnalando tempestivamente tutte le situazioni che richiedano interventi e/o valutazioni da parte dell'Ufficio.
3. L'"indennità condizioni di lavoro" viene altresì attribuita, nella misura quantificata in sede di accordo annuale, ai dipendenti addetti in modo prevalente e prolungato alle attività di sportello e front office,

per remunerare la condizione di disagio che tali attività comportano. In particolare, si intendono qui ricomprese le attività di accoglienza e informazione svolte nei confronti degli utenti esterni, nonché nei confronti degli utenti notificatari di sanzioni pecuniarie amministrative e accessorie in materia di codice della strada e di sanzioni pecuniarie amministrative in materia di caccia e pesca.

4. A tali attività viene ricondotta un'indennità giornaliera lorda, quantificata in sede di accordo annuale.
5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Dirigente al quale il personale è assegnato.
6. L'indennità giornaliera maturata verrà erogata, a consuntivo, su attestazione del dirigente e la stessa verrà corrisposta nel primo cedolino utile.

Art.22-- Indennità di servizio esterno per l'area della Polizia Locale

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 100 del CCNL 16/11/2022 compete al personale della polizia locale provinciale che rende, in via continuativa, la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni
3. L'effettuazione di tale attività esterna dovrà essere attestata dal Comandante della Polizia dell'Ente affinché la stessa possa essere corrisposta nel primo cedolino utile. L'indennità è quindi riconosciuta solo nei giorni di effettivo svolgimento di servizio all'esterno.
4. L'indennità di cui al precedente comma è quantificata in sede di accordo annuale per ogni giornata di servizio svolto all'esterno.

Art.23 - Indennità di funzione per l'area della Polizia Locale

1. In applicazione dell'art. 97 del CCNL 16/11/2022 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'EQ che non sia titolare di EQ, una indennità di funzione nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo.
2. Per l'attribuzione di detta indennità, si fa applicazione dei criteri individuati dall'art. 24, in attesa dell'elaborazione di una specifica diversa disciplina.

Art. 24— Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 del C.C.N.L. 21/5/2018, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, al personale delle Aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ non incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta un'indennità fino ad un importo pari a € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area Funzionari ed EQ.
2. L'attribuzione di tale indennità può essere riconosciuta soltanto nel caso di attribuzione di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non è titolare delle medesime responsabilità.
3. L'importo complessivo da destinare alle specifiche responsabilità è determinato in sede di accordo economico del fondo risorse integrative relativo a ciascuna annualità.
4. L'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui al presente articolo avviene con atto formale del dirigente di servizio/ufficio di staff che, tenuto conto della complessità dei compiti affidati e del livello di organizzazione interna della propria struttura, presenta, al Comitato di Direzione, le proposte in ordine ai procedimenti e alle attività per i quali prefigura l'esigenza del conferimento delle predette responsabilità. Il Comitato di Direzione verifica la conformità delle proposte alle disposizioni contrattuali e, per quelle ammissibili, procede a istituirle e a valutarne e graduarne comparativamente complessità e rilevanza. Tali decisioni verranno formalizzate con un apposito atto adottato dal Direttore Generale.
5. La graduazione è effettuata sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

Complessità tecnico-giuridica	<i>Misura il grado di complessità di procedimenti o attività affidati, rispetto al quadro giuridico di riferimento e alle problematiche tecnico-operative che lo caratterizzano, in relazione al carattere discrezionale o vincolato dei pareri espressi o delle decisioni assunte.</i>
Complessità organizzativo-relazionale	<i>Apprezza il livello di complessità del sistema relazionale che caratterizza i procedimenti o le attività affidate, compresa la dimensione quantitativa e la composizione professionale dei gruppi di lavoro eventualmente coordinati.</i>
Specializzazione richiesta	<i>Valuta titoli o abilitazioni, competenze professionali ed esperienze richiesti per l'esercizio dell'incarico.</i>
Rilevanza per il funzionamento interno	<i>Misura la rilevanza di procedimenti o attività affidati, in relazione alle più ampie competenze e attribuzioni del servizio di appartenenza, anche con riguardo ad importanza e consistenza del supporto prestato alle decisioni del responsabile di struttura.</i>
Impatto esterno	<i>Rileva il grado di incidenza diretta sui portatori di interesse esterni (con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente) dell'incarico affidato.</i>

6. Ai suddetti fattori sono assegnabili, secondo il metodo comparativo, i seguenti punteggi, che possono oscillare da 1 (per gli incarichi che, rispetto agli altri, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) a 6 (per gli incarichi di maggior rilievo):

Fattore di valutazione	Punteggio					
Complessità tecnico-giuridica	1	2	3	4	5	6
Complessità organizzativo-relazionale	1	2	3	4	5	6
Specializzazione richiesta	1	2	3	4	5	6
Rilevanza per il funzionamento interno	1	2	3	4	5	6
Impatto esterno	1	2	3	4	5	6
TOTALE						

7. Il compenso è quindi determinato moltiplicando il totale del punteggio ottenuto per il valore di € 133,33 stabilendo un importo minimo di € 666,65.
8. In ogni caso, la sommatoria dei valori degli importi derivanti dall'applicazione della presente metodologia non potrà superare l'ammontare delle risorse destinate dal contratto integrativo al finanziamento di tali istituti contrattuali.
9. L'attribuzione delle specifiche responsabilità ha una durata non superiore ai 12 mesi. Esse sono prorogabili, rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. Non è consentito, in ogni caso, il cumulo di più compensi e, inoltre, non sono ammessi incarichi relativi a ruoli o compiti per i quali risulti già previsto il riconoscimento di incentivi ai sensi dell'articolo del Codice dei Contratti Pubblici.
10. Il compenso è erogato mensilmente ed è determinato in ragione del periodo di effettivo e concreto esercizio della responsabilità, da parte del dipendente interessato, salvo quanto disposto dal successivo art. 36.

TITOLO VII

Altre voci di trattamento economico accessorio

Art. 25 - Turnazioni

Le indennità di turno sono erogate per i periodi di effettiva turnazione, ai sensi delle norme di C.C.N.L. (in particolare, art. 30 C.C.N.L. 16/11/2022) e al ricorrere dei presupposti e delle condizioni ivi previsti.

Art. 25 – bis Turno Festivo Infrasettimanale

Per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, è prevista la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d) CCNL 16/11/2022; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 26- Reperibilità

L'indennità di reperibilità viene erogata nei termini, anche economici, previsti e disciplinati dal C.C.N.L. 21/5/2018, art. 24, fino a un massimo di 10 turni al mese. A decorrere dal 7° turno mensile assegnato, l'indennità viene elevata a € 13,00.

Art. 27 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada

Le somme destinate ad attività assistenziali e previdenziali, ai sensi dell'art 98 CCNL 16/11/2022 sono specificate e quantificate nel provvedimento del Presidente che definisce annualmente la destinazione dei proventi in questioni, nel rispetto della normativa prevista dall'art. 208 del D.Lgs. n° 285/1992. Nel limite delle somme destinate a tal fine, viene sottoscritto apposito accordo annuale.

Art. 28 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

1. La quota del fondo separato per gli incarichi di EQ destinata alla retribuzione di risultato degli stessi presso ciascun Ente è definita nel 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione.
2. La retribuzione di risultato è determinata nell'importo minimo del 17,64% della retribuzione di posizione attribuita ed è erogata in misura direttamente proporzionale al punteggio conseguito, secondo il vigente sistema di valutazione della performance. La correlazione tra la retribuzione di risultato e l'erogazione di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, costituisce oggetto di accordo annuale.

TITOLO VIII - MISURE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE

Art. 29 - Welfare integrativo (art. 82, C.C.N.L. 16/11/2022)

1. La Provincia, nel rispetto delle interpretazioni ARAN, si impegna ad attivare ogni iniziativa utile diretta a favorire il benessere organizzativo e l'implementazione del senso di appartenenza, anche attraverso la stipula di convenzioni per favorire l'acquisto di beni e servizi a condizioni di favore e/o a condizioni di maggior tutela del consumatore, anche favorendo la formazione di associazioni tra il personale in servizio e in quiescenza, con progetti che favoriscano l'invecchiamento attivo, sia riguardo alle attività proprie dell'ente che dei dipendenti, attraverso progetti finalizzati al trasferimento delle competenze mutate dall'esperienza professionale.
2. In relazione all'istituto, possono essere attivati in particolare i seguenti interventi:
 - iniziative di sostegno al reddito della famiglia, anche attraverso l'erogazione di buoni spesa;
 - convenzioni per l'iscrizione dei figli agli asili nido;
 - incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;

- favorire l'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti ed i loro familiari o a forme di assistenza sanitaria integrativa dei servizi pubblici per i dipendenti ed i loro familiari o a fondi di rimborso dei ticket e delle spese mediche sostenute presso le strutture sanitarie pubbliche.
3. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 82 CCNL 16/11/2022, in sede di accordo per la ripartizione annuale delle risorse integrative, verranno individuate le specifiche finalità cui destinare le risorse nonché la relativa quantificazione.

Art. 30 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, C.C.N.L. 16/11/2022) –

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - a)** l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. n° 81/2008;
 - b)** coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di rischio;
 - c)** coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
 - d)** il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress – lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n° 81/2008.

Art. 31 - Banca delle ore (art. 33 C.C.N.L. 16/11/2022)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 33 del C.C.N.L. 16/11/2022, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello nel quale le prestazioni sono state effettuate, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Per l'applicazione dell'istituto si rimanda al vigente regolamento orario, fissando come tetto massimo di ore individuali annuali n°10.

Art. 32 - Formazione ed aggiornamento professionale dei dipendenti

1. Vengono preferiti nella programmazione i percorsi di formazione in house attraverso l'implementazione dei corsi di formazione che prevedono il coinvolgimento di altri enti del territorio provinciale, anche attraverso progetti finalizzati al trasferimento delle competenze mutate dall'esperienza professionale del personale in quiescenza nonché l'utilizzo di piattaforme on line.
2. Potranno essere organizzati momenti formativi in cui sono coinvolte le parti sindacali al fine di condividere approcci e modalità di lavoro sugli istituti di comune interesse al fine di meglio valorizzare il capitale umano della Provincia.

Art.33 - Ferie solidali

1. Al fine di garantire lo sviluppo di uno spirito solidale all'interno dell'Ente viene data piena applicazione alle norme contrattuali dell'istituto delle ferie e riposi solidali, con le modalità e procedure previste dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

TITOLO IX

Disposizioni finali

Art.34 - Disapplicazioni

1. Il presente contratto disciplina in modo esaustivo tutti gli istituti in materia di retribuzione del personale applicati dagli Enti. Con decorrenza dalla data della sua entrata in vigore, pertanto, sono disapplicate e perdono ogni efficacia tutte le pregresse disposizioni contrattuali integrative, economiche e normative, vigenti presso l'Ente, nonché ogni altro atto e provvedimento disciplinatorio e/o integrativo, di qualsiasi natura, ad esse correlato e relativi atti e prassi applicative e interpretative comunque adottati.

Art.35-- Installazione dispositivi elettronici di videosorveglianza di beni immobili e di localizzazione di beni mobili di proprietà della Provincia di Piacenza

1. È confermato quanto previsto dall'accordo 14/11/2002 "Impianti di videosorveglianza degli ingressi del Palazzo sede della Provincia di Piacenza in Corso Garibaldi 50".
2. Resta, inoltre, confermato gli accordi per la messa in esercizio di impianti di videosorveglianza presso i magazzini siti in Piacenza - Strada Val Nure n° 9 e di apparecchiature di localizzazione satellitare GPS a bordo di mezzi di proprietà della Provincia di Piacenza, già sottoscritti dalle Parti, ai sensi dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970 n° 300 (Statuto dei Lavoratori).

Art. 36-- Assenze utili ai conteggi di periodi prescritti dal presente Contratto

1. Sono considerate utili al conteggio del periodo di effettiva e concreta presenza prescritta per la corresponsione della performance e per l'esercizio della specifica responsabilità, ferma restando la normativa vigente, anche le assenze effettuate per:
 - a) periodi di congedo di maternità (astensione obbligatoria e interdizione dal lavoro), ex artt. 16 e 17 D.Lgs. n° 151/2001;
 - b) terapie salvavita conseguenti a gravi patologie;
 - c) congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità;
2. In ogni caso, indipendentemente dalla causa dell'assenza e delle deroghe disciplinate dal presente C.C.I., costituisce requisito imprescindibile per la valutazione dell'apporto del dipendente al raggiungimento della performance (e la conseguente corresponsione del premio), che vi sia stata concreta ed effettiva presenza in servizio per un periodo continuativo minimo di almeno tre mesi.

Letto, confermato e sottoscritto in data 08/06/2023

Per la Delegazione Trattante di Parte Datoriale

F.to Il Presidente Vittorio Silva

Per la Delegazione trattante di Parte Sindacale

CGIL

F.to Alberto Gorra

CISL

F.to Luca Siliprandi

UIL

F.to Gianmaria Pighi

RSU

F.to Leonardo Alberici

F.to Matteo Bocchi

F.to Nicola Cravedi

F.to Oreste Guglielmetti

F.to Claudio Rampini

F.to Andrea Reggi

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 - PROGRESSIONI FRA AREE CD "IN DEROGA"

L'Amministrazione si impegna a dare applicazione, a decorrere dall'anno 2024, all'istituto di cui all'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022, sulla base degli effettivi fabbisogni che dovessero emergere all'esito di una specifica ricognizione, prevedendo lo stanziamento di apposite risorse fino a un massimo dello 0,55% del m.s. 2018.

Si valorizzerà, inoltre, la possibilità prevista dall'art. 15 CCNL 16/11/2022.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2 - REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

In materia di progressione orizzontale all'interno dell'Area, le parti, in sede di eventuale revisione del CCI, riconsidereranno il criterio correlato ai requisiti culturali e professionali, rispetto alle capacità acquisite attraverso percorsi formativi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3 – INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE

Le parti si danno reciproco impegno a dare celermente attuazione alla nuova disciplina in materia di incentivi tecnici, stabilita dal Nuovo Codice dei Contratti

Per la Delegazione Trattante di Parte Datoriale

F.to Il Presidente Vittorio Silva

Per la Delegazione trattante di Parte Sindacale

CGIL

F.to Alberto Gorra

CISL

F.to Luca Siliprandi

UIL

F.to Gianmaria Pighi

RSU

F.to Leonardo Alberici

F.to Matteo Bocchi

F.to Nicola Cravedi

F.to Oreste Guglielmetti

F.to Claudio Rampini

F.to Andrea Reggi