



PROVINCIA DI TERNI
Area Amministrativa Economico Finanziaria
Servizio gestione giuridica ed economica del personale

**ACCORDO SUL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO - TRIENNIO 2024 – 2026**

Il giorno giovedì 13 giugno 2024, alle ore 10: , in Terni, presso la sede della Provincia, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte datoriale, così composta:

Dott.ssa Stefania FINOCCHIO	<i>Presidente</i>	PRESENTE
Ing. Marco SERINI	<i>Componente permanente</i>	ASSENTE

ed i rappresentanti territoriali delle seguenti organizzazioni sindacali di categoria:

RSU	VENTURI Ilaria PENNAZZI Gabriele BONIFAZI Marino
CGIL – FP	PORFIDI Valentina
UIL – FPL	COVICCHIO Gianluca
CISL – FPS	ONORI Paolo
CSA - RAL	SILVERI Sergio DEANGELIS Giovanni

LE PARTI

- **Richiamata** l'ipotesi di accordo avente per oggetto “ **Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente del comparto triennio 2024 – 2026**”, sottoscritto in via preliminare nell'incontro tra le parti avvenuto in data 22.05.2024;
- **Preso atto** del verbale n. 83 del 29.05.2024 (prot. n. 8446 del 31.05.2024) con il quale il Collegio dei Revisori dei Conti della Provincia di Terni, ai sensi dell'art. 8, c. 7, del CCNL del 16.11.2022 esprime parere favorevole all'ipotesi di accordo;

CONCORDANO

- la correzione del punto 1. Art. 2, “Titolo I – Disposizioni generali” - del medesimo CCI in merito alla durata sino al 31.12.2026;
- Preso atto della Deliberazione del Presidente n. 51 del 05.06.2024 che autorizza la sottoscrizione definitiva del citato accordo;

CONFERMANO E SOTTOSCRIVONO IN VIA DEFINITIVA

Il “**Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente del comparto triennio 2024 – 2026**” che, in allegato A), costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo, ai fini della



PROVINCIA DI TERNI
Area Amministrativa Economico Finanziaria
Servizio gestione giuridica ed economica del personale

successiva trasmissione all'ARAN ed al CNEL, ai sensi dell'art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001, entro 5 giorni dalla data odierna.

Terni, 13 giugno 2024

Per la delegazione di parte datoriale

Per la delegazione di parte sindacale

Presidente

F.to FINOCCHIO Stefania

RSU: F.to VENTURI Ilaria PENNAZZI Gabriele BONIFAZI Marino

CGIL – FP: F.to PORFIDI Valentina

UIL – FPL: F.to COVICCHIO Gianluca

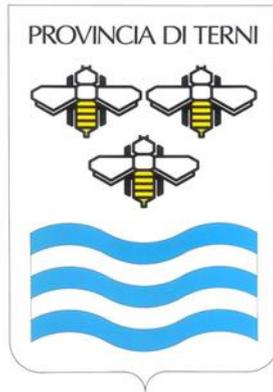
CISL – FPS: F.to ONORI Paolo

CSA – RAL: F.to SILVERI Sergio DEANGELIS Giovanni



PROVINCIA DI TERNI
Area Amministrativa Economico Finanziaria
Servizio gestione giuridica ed economica del personale

Allegato A)



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO
TRIENNIO 2024 – 2026**



INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 – Interpretazione autentica

Art. 5 – Sistema delle relazioni sindacali

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Art. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 2, fra le diverse modalità di utilizzo

Art. 7 – Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla organizzazione ed alla performance

Art. 8 – Sistema di bilanciamento tra premi individuali e particolari compensi

Art. 9 – Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16.11.2022)

Art. 10 – Progressioni economiche all'interno delle Aree

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 13 – Indennità di servizio esterno

Art. 14 – Indennità di funzione

TITOLO IV – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 15 – Indennità di reperibilità

Art. 16 – Lavoro straordinario

TITOLO V – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 17 – Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)



PROVINCIA DI TERNI
Area Amministrativa Economico Finanziaria
Servizio gestione giuridica ed economica del personale

TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 18 – Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 19 – Innovazioni tecnologiche

Art. 20 – Disposizioni finali



PROVINCIA DI TERNI
Area Amministrativa Economico Finanziaria
Servizio gestione giuridica ed economica del personale

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) si applica a tutte le lavoratrici e di lavoratori, in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, nonché al personale con contratto di formazione lavoro o con contratto di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo dalla data di stipula sino al 31/12/2025;
2. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale;
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale;
4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto prima della data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa con il medesimo disciplinati;
5. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, dovranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale;
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata;
3. L'eventuale accordo di interpretazione opera dal momento della sottoscrizione.



PROVINCIA DI TERNI
Area Amministrativa Economico Finanziaria
Servizio gestione giuridica ed economica del personale

Art. 5 – Sistema delle relazioni sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti;
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni Sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi;
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt. 4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), che integrano in ogni loro parte il presente CCI per quanto espressamente previsto;
4. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti sono tenuti in presenza, l'amministrazione, qualora lo ritenga necessario, limitatamente a situazioni eccezionali, debitamente motivate, può programmare gli incontri tra le parti in modalità telematica o mista, con tutte le Parti firmatarie del CCI;
5. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le Relazioni Sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - Informazione;
 - Confronto;
 - Organismi paritetici di partecipazione;
 - Contrattazione integrativa, che è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
6. In assenza dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, di cui all'art. 6 del CCNL, le Parti possono prevedere, anche l'istituzione di Tavoli Tecnici, quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su ulteriori e/o specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al Tavolo negoziale;
7. Gli esiti dei lavori dei Tavoli Tecnici saranno riportati al Tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal Sistema delle Relazioni Sindacali;
8. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Art. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 2, fra le diverse modalità di utilizzo

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità



PROVINCIA DI TERNI
Area Amministrativa Economico Finanziaria
Servizio gestione giuridica ed economica del personale

dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo qualitativo dei risultati, adottati nell'Ente;

2. La ripartizione delle risorse suddette tiene conto della necessità di garantire gli importi obbligatori previsti dal CCNL nazionale con particolare riferimento alle risorse necessarie per la corresponsione degli importi riferiti alle seguenti voci:
 - progressioni economiche precedenti alla riclassificazione ex art. 78 CCNL 2019 – 2021;
 - indennità di comparto quota B;
 - indennità ex VIII q.f. non P.O. ex art. 37, comma 4 CCNL 06/07/1995;
 - differenziali stipendiali delle nuove progressioni economiche orizzontali.

3. Le risorse rese annualmente disponibili, dopo gli utilizzi di cui al comma 2, sono destinate ai seguenti istituti economici:
 - performance organizzativa ed individuale;
 - indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018;
 - indennità di turno, reperibilità, compensi lavoro giorno riposo settimanale (art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000);
 - indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina dell'art. 84 CCNL 2019 – 2021;
 - indennità di funzione e servizio esterno per la Polizia Locale;
 - compensi previsti dalle disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21/05/2018, ivi compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL. (Compensi Istat).

Art. 7 – Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla organizzazione ed alla performance

Le parti concordano che una parte del fondo per le risorse decentrate del personale del comparto sia destinata all'applicazione del regime di primarietà al personale dipendente.

Le somme di cui sopra vengono definite ogni anno in sede di contrattazione integrativa.

Le risorse destinate annualmente alla *performance* vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PIAO, nella sezione "*Piano della performance*", approvato annualmente dall'Ente, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole aree/strutture nell'anno di riferimento, nonché sulla base degli ulteriori criteri di valutazione di cui al Manuale sul Sistema di misurazione e valutazione delle *Performance*.

Vengono valutati per il trattamento economico collegato alla *performance* i dipendenti di ruolo e a tempo determinato con almeno 3 mesi di presenza in servizio; al di sotto di questa soglia non è riconosciuto alcun incentivo. Vengono considerate presenza solo al fine del calcolo dell'incentivo: la maternità obbligatoria, il congedo parentale al 100%, le terapie salvavita, la malattia figlio 100%, il recupero straordinario a giorni, i permessi ex Legge 104/92 a giorni, i permessi orari retribuiti per particolari motivi o familiari, le ferie, i permessi per donazione AVIS. Per i part-time verticali o misti



PROVINCIA DI TERNI
Area Amministrativa Economico Finanziaria
Servizio gestione giuridica ed economica del personale

la soglia di 3 mesi è proporzionata ai giorni lavorati nella settimana. La soglia dei 3 mesi non si applica al personale temporaneamente e parzialmente assegnato in convenzione ai Comuni, al quale la produttività è riconosciuta in misura proporzionale ai mesi di permanenza presso la Provincia, intendendosi per un mese la permanenza per 16 o più giorni di calendario, o alla percentuale di assegnazione presso i due enti in caso di assegnazione parziale.

Il Dirigente/Responsabile dell'area/struttura è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di valutazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Ogni Dirigente/Responsabile, **sentito l'eventuale incaricato di EQ competente**, dopo avere eseguito la valutazione in base al sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni (punteggi) all'ufficio Personale dell'ente, che provvede a suddividere le risorse definite nel Fondo, tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

Performance Organizzativa

I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati, a consuntivo, ai dipendenti a seguito del processo di valutazione definito dal sistema di valutazione vigente.

La misurazione del raggiungimento degli obiettivi avviene attraverso specifici indicatori e valori target, che concretizzano gli intenti dell'Amministrazione.

A tale istituto è attribuito il 30% della somma destinata alla retribuzione della Performance, stabilita annualmente e ripartita tra le varie Aree e Strutture Organizzative dell'Ente in misura proporzionale a del personale assegnato.

Performance Individuale

I premi correlati alla performance individuale vengono erogati, a consuntivo, ai dipendenti a seguito del possesso di valutazione definito dal sistema di valutazione vigente.

La misurazione del raggiungimento degli obiettivi avviene attraverso specifici indicatori e valori target, che concretizzano gli interni dell'Amministrazione.

A tale istituto è attribuito il 70% della somma destinata alla retribuzione della Performance, stabilita annualmente e ripartita tra le varie Aree e Strutture organizzative dell'Ente in misura proporzionale al utilizzando il metodo del "valore punto" del personale assegnato e sarà attribuita individualmente secondo le modalità previste dal sistema di valutazione in vigore, utilizzando il metodo del valore punto.

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti sono destinate ad incrementare, nell'anno successivo, le risorse destinate alla *performance*.

Art. 8 – Sistema di bilanciamento tra premi performance e particolari incentivi e/o compensi



PROVINCIA DI TERNI
Area Amministrativa Economico Finanziaria
Servizio gestione giuridica ed economica del personale

1. Nel caso in cui il lavoratore sia destinatario di incentivi e/o compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (considerati al netto degli oneri riflessi), per attività che si svolgono in orario di lavoro, si applica un opportuno sistema di bilanciamento correlato al premio della performance.
2. Il bilanciamento consiste nell'applicazione proporzionale, sull'ammontare del premio della performance, di una riduzione calcolata tenendo conto della media dell'ultimo triennio - compreso l'anno di riferimento della performance - degli incentivi e/o compensi percepiti, come segue:
 - Max 5% di riduzione della produttività per incentivo e/o compenso percepito tra 3.001,00 e 5.000,00 Euro;
 - Max 15% di riduzione della produttività per incentivo e/o compenso percepito tra 5.001,00 e 7.000,00 Euro;
 - Max 30% di riduzione della produttività per incentivo e/o compenso percepito tra 7.001,00 e 10.000,00 Euro;
 - Max 40% di riduzione della produttività per incentivo e/o compenso percepito tra 10.001,00 Euro e 15.000,00 Euro;
 - 40% di riduzione della produttività per incentivo e/o compenso con importi oltre 15.000,00 Euro.

Gli importi di produttività non erogati derivanti dall'applicazione del bilanciamento verranno utilizzati per finanziare istituti di welfare aperti a tutti i dipendenti, definiti e disciplinati in sede di contrattazione decentrata.

Art. 9 – Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/2022)

Ai soli dipendenti che avranno conseguito le valutazioni di performance individuale più elevate, è attribuita un maggiorazione sul premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale dell'Ente valutato positivamente.

Tale maggiorazione è attribuita al 5% del personale di ciascuna Area/Struttura, valutato come sopra riportato, con approssimazione all'unità superiore.

Qualora, a causa di parità di punteggio, il numero del personale individuato per la maggiorazione ecceda il numero stabilito per l'area/struttura, si procederà all'attribuzione sulla base dei seguenti criteri indicati in ordine di priorità:

- a) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- b) valore medio più alto delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendente nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- c) la maggiore anzianità nell'Area di appartenenza.

Art. 10 – Progressioni economiche all'interno delle Aree



PROVINCIA DI TERNI
Area Amministrativa Economico Finanziaria
Servizio gestione giuridica ed economica del personale

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, un o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area/struttura, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori a tempo indeterminato, che abbiano prestato servizio presso l'Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato e che nei 2 (due) anni precedenti non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Il requisito della permanenza presso l'Ente per almeno 2 (due) anni si intende assolto anche mediante lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato prestato precedentemente presso altra pubblica amministrazione, senza soluzione di continuità;
 - b) è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, nel momento di espletamento delle procedura 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;
 - c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente dell'Area competente alla gestione del Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 giorni;
 - d) i dipendenti aventi diritto possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
 - e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e) del CCNL 16/11/2022;
 - f) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - **f1). media delle ultime tre valutazioni individuali** (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1) conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;



PROVINCIA DI TERNI
Area Amministrativa Economico Finanziaria
Servizio gestione giuridica ed economica del personale

- **f2). esperienza professionale** (art. 14, comma 2, lett. d) punto 2) per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con e senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, dall’ultimo differenziale stipendiale o progressione economica. Ai fini della valorizzazione dell’esperienza professionale si considerano gli ultimi 6 (sei) anni di servizio, attribuendo 1 punto per ciascun anno, con un massimo di **6 punti**;
- **f3). CAPACITA’ CULTURALE E PROFESSIONALI** (art. 14, comma 2 lett. d). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un punteggio massimo di **10 punti**.

Ai fini dell’attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera f) sono così ponderati:

- Criterio n. 1: peso pari al 55%
- Criterio n. 2: peso pari al 40%
- Criterio n. 3: peso pari al 5%

- g) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione dei criteri di cui alla lettera f).
- h) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:
 - a. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione delle performance negli ultimi tre anni;
 - b. maggiore età anagrafica.
- i) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione, allegata al presente accordo, dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere f.1), f.2), f.3), come sopra ponderati oltre che – laddove ricorrano le condizioni – del punteggio aggiuntivo di cui al punto g) del presente articolo, per quanto riguarda il punteggio di cui alla lettera f.1) sarà quello dato dalla scheda allegata al manuale di valutazione vigente.
- j) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile dell’Area/struttura al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;



PROVINCIA DI TERNI
Area Amministrativa Economico Finanziaria
Servizio gestione giuridica ed economica del personale

- k) qualora un dipendente valutato eccipisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere un verifica al Segretario Provinciale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- l) la progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva dal contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b);
- m) ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento Economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 16/11/2022;
- n) i differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 16/11/2022, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 16/11/2022;
- o) l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione delle progressione economica all'interno dell'area;
- p) in sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 16/11/2022, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di €uro 200 e €uro 150.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

Il contratto decentrato definisce le condizioni di lavoro per la erogazione dei compensi accessori; la stessa condizione di lavoro non può legittimare la erogazione di due o più compensi, per cui ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o causale diversa.

Il Direttore di ogni Area individuerà con proprio atto i dipendenti cui spetta l'attribuzione della indennità ed i relativi valori economici, sulla base dei criteri contrattuali, nei limiti delle risorse destinate annualmente.

La corresponsione della indennità avrà carattere temporale limitato all'effettivo espletamento delle prestazioni connesse, nonché sarà commisurata ai giorni di effettivo svolgimento, come di seguito specificato.

Si prende pertanto atto che la misura della indennità potrà essere soggetta a variazioni anche nel corso dell'anno di attribuzione, nonché essere oggetto di revoca nel corso del medesimo anno, al venire dei relativi presupposti.

I compensi per "l'indennità condizioni di lavoro" vengono disciplinati come segue:



PROVINCIA DI TERNI
Area Amministrativa Economico Finanziaria
Servizio gestione giuridica ed economica del personale

a) *INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' DISAGIATE (art. 70-bis, CCNL 21.05.2018)*

IMPORTO GIORNALIERI INDENNITA'

€ 2,50 (presenza di almeno una condizione)

€ 4,00 (presenza di più condizione)

Sono remunerate con gli importi di cui sopra, le attività svolte dal personale appartenente alle aree Operatori, Operatori Esperti e Istruttori, che presentino una o più di una delle sotto elencate situazioni di disagio:

- 1.1.** Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con spostamenti sul territorio;
- 1.2.** Articolazione oraria differenziata rispetto a quella generale per garantire lo svolgimento di servizi di supporto agli organi istituzionali;
- 1.3.** Diversa articolazione dell'orario di lavoro, anche con flessibilità in misura ridotta differenziata rispetto a quella garantita a tutti i dipendenti;
- 1.4.** Prestazioni di lavoro che comportano inalazione di polveri, gas, particelle, combinati composti nocivi alla salute, sui cantieri.

b) *INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHI E, PERTANTO, PERICOLOSE O DANNOSE PER LA SALUTE (art. 70-bis, CCNL 21.05.2018)*

IMPORTO GIORNALIERI INDENNITA'

€ 5,50

Sono remunerate le attività che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, secondo le sotto elencate specificazioni:

- 2.1.** Prestazioni di lavoro che comportano contatto con catrame, bitumi e vernici;
- 2.2.** Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
- 2.3.** Prestazioni di lavoro che comportano esposizione al rischio traffico per lavorazioni svolte sul manto o sui cigli stradali con intensa circolazione;
- 2.4.** Esposizione a rischi per l'incolumità fisica derivante dalla guida di autoveicoli in tutte le condizioni di traffico (incidenti stradali) e nelle varie condizioni meteorologiche;



PROVINCIA DI TERNI
Area Amministrativa Economico Finanziaria
Servizio gestione giuridica ed economica del personale

2.5. Prestazioni di lavoro che comportano rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute.

Occorre la presenza di una delle situazioni sopra elencate, purché prevalente nel contesto della attività svolta, per giustificare la erogazione della indennità.

c) *INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' IMPLICANTI IL MANEGGIO DI VALORI (art. 70-bis, CCNL 21.05.2018)*

IMPORTO GIORNALIERI INDENNITA'

€ 2,70

Sono remunerate le attività che comportino il maneggio di valori da parte del personale in possesso della qualifica di “agente contabile”.

L'indennità riconosciuta al dipendente per lo svolgimento delle attività di cui ai punti a), b) o c) viene attribuita giornalmente, sulla base della effettiva presenza in servizio.

Al personale con rapporto di lavoro time orizzontale, verticale o misto l'indennità – come sopra determinata anche per le detrazioni in caso di assenza – spetta in misura proporzionale alla percentuale oraria concordata.

Gli oneri per la corresponsione della “indennità condizioni di lavoro” sono a carico del Fondo risorse decentrate del vigente CCNL 16.11.2022.

Qualora la quota del fondo destinata a tale istituto contrattuale, così come determinata annualmente, dovesse rivelarsi insufficiente o, altresì, eccedente rispetto a quanto effettivamente dovuto, si provvederà ad effettuare un conguaglio con le somme destinate alla performance.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

I criteri per la valutazione delle posizioni di responsabilità, finalizzata alla attribuzione del compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021 per i dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, sono indicati per stabilire il grado di responsabilità relativo alle singole posizioni di lavoro, fondate su elementi che considerano la rilevanza della responsabilità connessa alla posizione e della posizione stessa, nel contesto ambientale e nello scenario organizzativo dell'Ente.

L'indennità di responsabilità, relativa al personale di Funzionari ed Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, secondo quanto previsto dagli art. 6 e 7 del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi, sarà attribuita a seguito delle disposizioni del direttore di Area che individuerà il personale interessato.



PROVINCIA DI TERNI
Area Amministrativa Economico Finanziaria
Servizio gestione giuridica ed economica del personale

L'indennità di responsabilità, relativa al personale inquadrato nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, secondo quanto previsto dall'art. 7 del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi, sarà attribuita a seguito delle disposizioni del direttore di Area che individuerà il personale interessato.

Gli importi, che saranno attribuiti al personale interessato alle specifiche responsabilità, sono i seguenti:

Funzionari ed Elevata Qualificazione responsabili di Servizio 2.700,00 annui

Funzionari ed Elevata Qualificazione responsabili di Ufficio 1.800,0 annui

Dipendente Area degli istruttori responsabile di U.O. semplice

€ 1.125,00 annui Fascia 1

€ 875,00 annui Fascia 2

Dipendente Area degli istruttori responsabile di procedimento complesso, sempre con riferimento alle mansioni della categoria.

€ 1.125,00 annui Fascia 1

€ 875,00 annui Fascia 2

Dipendente Area degli Operatori Esperti responsabile di procedimento complesso sempre con riferimento alle mansioni della categoria.

€ 1.025,00 annui Fascia 1

€ 775,00 annui Fascia 2

Per i dipendenti appartenenti alle aree di Operatori Esperti e Istruttori, il Direttore di Area effettuerà una ricognizione all'interno dei propri servizi ed uffici e farà una valutazione in base alla complessità dei procedimenti individuati ed assegnerà ai dipendenti la collocazione nella fascia ritenuta idonea (Fascia 1/ Fascia 2). Il numero dei soggetti in Fascia 1 non può superare il 50%, arrotondato all'unità superiore per frazioni dallo 0,5 in poi, dei percettori per ciascuna Area (Operatori Esperti e Istruttori) dell'indennità di responsabilità dell'area di riferimento.

Istruttori Tecnico (ex cat. C) e coordinatori di circolo –assistente di cantiere (ex Cat.B3)

€ 1.000,00 annui

TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 13– Indennità di servizio esterno art. 100 CCNL 16 novembre 2022



PROVINCIA DI TERNI
Area Amministrativa Economico Finanziaria
Servizio gestione giuridica ed economica del personale

Il contratto decentrato definisce le condizioni di lavoro per la erogazione dei compensi accessori; la stessa condizione di lavoro non può legittimare la erogazione di due o più ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o causale diversa.

Il compenso per l'”indennità di servizio esterno” viene disciplinato come segue:

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinarie giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in € 3,50.

Tale indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all’espletamento dello stesso in ambienti esterni; viene attribuita giornalmente.

Il Comandante del Corpo della Polizia Provinciale, alla fine di ogni mese, comunicherà agli uffici competenti le giornate in cui il personale assegnato abbia effettivamente svolto servizio esterno di vigilanza.

Al personale con rapporto di lavoro time orizzontale, verticale o misto l’indennità – sopra determinata anche per le detrazioni in caso di assenza – spetta in misura proporzionale alla percentuale oraria concordata.

Gli oneri per le corresponsione della “indennità di servizio esterno” sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 del vigente CCNL 16/11/2022.

Qualora la quota del fondo destinata a tale istituto contrattuale, così come determinata annualmente, dovesse rivelarsi insufficiente o, altresì, eccedente rispetto a quanto effettivamente dovuto, si provvederà ad effettuare un conguaglio con le somme destinare all’erogazione della performance.

Art. 14 – Indennità di funzione

Per compensare l’esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, viene prevista, per il personale della Polizia Locale, l’indennità di funzione ai sensi dell’art.97 del CCNL 16 novembre 2022, come sotto indicato:

Ufficiali di Polizia Provinciale Area dei Funzionari ed EQ	€ 1.800,00 annui
Marescialli di Polizia Provinciale Area degli Istruttori	€ 1.000,00 annui

L’Amministrazione procederà, come già stabilito nel precedente accordo, all’erogazione per dodici mensilità dei compensi, salvo eventuale revoca/revisione dell’incarico da parte del Direttore di Area.

TITOLO IV – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO

Art. 15 Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018)



PROVINCIA DI TERNI
Area Amministrativa Economico Finanziaria
Servizio gestione giuridica ed economica del personale

Il turno di reperibilità è di 6 volte al mese.

Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma di euro 11,00 per n. 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Art. 16 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16/11/2022)

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1° aprile 1999.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile dell'Area/Struttura sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata dal rateo della tredicesima mensilità.

La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

TITOLO V – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO



PROVINCIA DI TERNI
Area Amministrativa Economico Finanziaria
Servizio gestione giuridica ed economica del personale

ART. 17 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano
2. il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
3. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

Titolo VI - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 18 Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

a) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e la prevenzione, il Medico competente ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le priorità in ordine ai problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

b) L'Amministrazione si impegna a stanziare, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, risorse finanziarie sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

c) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

d) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

e) I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà loro riconosciute.



PROVINCIA DI TERNI
Area Amministrativa Economico Finanziaria
Servizio gestione giuridica ed economica del personale

f) Il documento di valutazione dei rischi è a disposizione delle RSU e Organizzazioni Sindacali per la consultazione.

Art. 19 Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 20 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.