



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA
già Provincia Regionale di Enna

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
TRIENNIO 2026/2028 – PARTE NORMATIVA**

PREMESSO che:

- nelle sedute del 15 e 21 luglio e del 3 agosto 2026 e' stato approvato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - triennio 2026/2028 - parte normativa;
- l'Organo di revisione economico-finanziario dell'Ente, con Verbale n. 28 del 19/08/2026, ha espresso parere favorevole in ordine al controllo previsto dall'articolo 40-bis, comma 3 sexsies, del D.lgs. 165/2001;
- con Determinazione del Presidente del Libero Consorzio Comunale n. 88 del 24/08/2026, il Presidente della Delegazione di Parte Datoriale e' stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - triennio 2026/2028 - parte normativa;

l'anno duemilaventisei, il giorno due del mese di settembre, alle ore 12.00 presso i locali del Libero Consorzio Comunale di Enna, a seguito di idoneo invito per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - triennio 2026/2028 - parte normativa, si sono riuniti,

Per la delegazione di parte datoriale:

la Dott.ssa Anna Giunta - Segretario Generale dell'Ente – Presidente – f.to Dott.ssa Giunta Anna

Per la delegazione di parte sindacale:

CISL__//__

UIL f.to Bombara Salvatore

CSA f.to Toscano Angela

Per la RSU:

f.to Biondi Giovanni

f.to Lo Pumo Salvatore

f.to Giarrizzo Alfonso

f.to Inveninato Rossella



PALAZZO DELLA PROVINCIA DI ENNA

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Libero Consorzio Comunale di Enna.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “D.Lgs. n. 165/2001”.
3. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne la parte giuridica della CCDI per il periodo 2026/2028 (durata triennale).
2. Le parti concordano che con cadenza annuale si procederà alla sottoscrizione di apposito accordo decentrato, parte economica, finalizzato alla destinazione delle somme disponibili nel Fondo risorse decentrate alle varie voci di retribuzione premiale ed incentivante.
3. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2026, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo PEC, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.
6. Le parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto o in caso di richiesta di una delle parti anche a seguito delle verifiche di cui al comma successivo .
7. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 8 del CCNL, con cadenza semestrale, di norma entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, le parti si incontrano per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCDI.
8. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie (art. 7 - CCNL 2022/2024)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2022/2024.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono nominati dal Presidente del Libero Consorzio Comunale secondo le disposizioni ordinamentali dell'Ente.
4. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri vertenti su materia di contrattazione, 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.

5. Le materie, oggetto di contrattazione integrativa, sono quelle stabilite all'art. 7, comma, 4, del CCNL 2022/2024.

6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al Titolo II del CCNL vigente.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 4

Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (artt. 15 e 16, comma 2 - CCNL 2022/2024)

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dall'Amministrazione in base alle proprie esigenze organizzative. Per la disciplina degli incarichi di EQ si rinvia agli artt. 15 e seguenti del CCNL 2022/2024, nonché al Regolamento vigente in materia.

Art. 5

Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 16, comma 4 - CCNL 2022/2024)

1. Le parti convengono di destinare alla retribuzione di risultato degli incarichi di EQ una quota pari al 15% delle risorse, complessivamente, finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ, da ripartire tra i singoli titolari di EQ, secondo i criteri espressamente indicati nel vigente regolamento sulla performance.

2. Al lavoratore, già titolare di incarico di EQ, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo in misura massima del 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim, secondo la disciplina regolamentare che ne governa.

3. Il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ sono disciplinati dall'art. 18 del CCNL 2019/2021.

Art. 6

Correlazione tra indennità di risultato e compensi di cui all'art. 17, comma 1, lett. h) del CCNL 2022/2024 previsti da specifiche disposizioni di legge per i titolari di incarichi di EQ (art. 17, comma 1, lett. h - CCNL 2022/2024)

1. Ai dipendenti titolari di incarichi di EQ, destinatari degli incentivi e dei compensi professionali dettati da specifiche disposizioni di Legge si applica l'abbattimento dell'indennità di risultato secondo lo schema sottostante:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 3.000	3,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	7,00%
Oltre i 7.000 euro	10,00%

2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 7

Compensi professionali per gli avvocati del Servizio di Staff "Contenzioso ed affari Legali"

1. Agli avvocati, in servizio presso questo Libero Consorzio, che svolgono la loro attività nel Servizio "Affari Legali e Contenzioso", sono riconosciuti i compensi previsti dalla legislazione sulla base dei principi dettati dalla normativa e dal Regolamento adottato dall'Ente.



Art. 8

Incentivi previsti dal Codice degli Appalti

1. Ai soggetti nei cui confronti trovano applicazione le incentivazioni di cui al Codice degli Appalti, sono riconosciuti i compensi previsti secondo la disciplina della normativa di riferimento e, semmai questa possa richiedere occasione di contrattazione, vi si darà seguito come regolato.

Art. 9

Progressioni economiche all'interno delle Aree

(art.14 – CCNL 2022/2024)

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, uno 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, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella “A” del CCNL 2019/2021.

2. L'attribuzione dei “differenziali stipendiali”, avviene mediante procedura selettiva di area, previamente regolamentata, attivabile in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021 e ss.mm.ii, nel rispetto della quota percentuale da destinare alla performance, in applicazione dei vigenti CC.NN.LL. nonché delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli anni ultimi 3 (tre) anni 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.

E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

b) il numero di “differenziali stipendiali” e' fissato, di anno in anno, in sede di contrattazione economica decentrata integrativa, entro una fascia percentuale non superiore al 50% per ciascuna area, in relazione alle risorse disponibili nel fondo risorse decentrate e nel rispetto della quota percentuale da destinare alla performance in applicazione dei vigenti CC.NN.LL.

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

I. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali 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 o più delle annualità;

II. Esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

III. Titoli di studio. Valutazione tra quelli posseduti di un solo titolo di studio curriculare, il più alto, a scelta tra Laurea triennale e magistrale, diploma di scuola secondaria di II grado e diploma di scuola secondaria di I grado.

IV. Titoli di studio post universitari. Dottorati di ricerca, Master e corsi di perfezionamento rilasciati da Università legalmente riconosciute e conseguenti alla frequentazione di corsi di perfezionamento e di alta formazione di durata almeno annuale, da graduare, ciascuno, con le modalità indicate in apposito regolamento;

V. Incarichi di responsabilità o di svolgimento, in autonomia, di compiti istituzionali, conferiti con atto formale del Dirigente e ricoperti presso l'Ente nell'ultimo triennio, precedente alla data di decorrenza del beneficio, da graduare tenendo conto del numero, del livello medio/alto di responsabilità e di autonomia nonché della durata, con esclusione degli incarichi di/a supporto e minimizzando le ipotesi di più conferimenti riconducibili alla medesima tipologia, per i periodi in cui concorrano fra di loro.



VI. L'acquisizione di particolari competenze a seguito della partecipazione, con riferimento al triennio precedente alla data di decorrenza del beneficio, a percorsi formativi e di aggiornamento, autorizzati e/o organizzati dall'Ente, da graduare tenendo conto della durata, dell'avvenuta effettuazione o meno di una prova finale certificata. La partecipazione a corsi formativi in modalità e-Learning a-sincrona (corsi a cui è possibile accedere in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo), autorizzata dall'Ente, se svolta dal dipendente nell'orario di servizio giornaliero, dovrà essere effettuata compatibilmente con le esigenze lavorative e autorizzata dal responsabile del servizio o dal dirigente.

I corsi di formazione svolti autonomamente, fuori dall'orario di lavoro, con riferimento al triennio precedente alla data di decorrenza del beneficio, verranno valutati solo se risultino coerenti con le finalità istituzionali dell'Ente, svolti in presenza, di durata singolarmente uguale o superiore a 4 ore e con o senza superamento di esame finale, risultante da apposita certificazione. Gli stessi dovranno essere gestiti da Organismi pubblici e privati accreditati e/o qualificati.

e) Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale, i criteri individuati nella precedente lettera d), sono così ponderati:

Area dei Funzionari EQ e Area degli Istruttori:

- Criterio I: peso attribuito pari al 40% (*min 40%*)
- Criterio II: peso attribuito pari al 20% (*max 40%*)
- Criterio III: peso attribuito pari al 5%
- Criterio IV: peso attribuito pari al 5%
- Criterio V: peso attribuito pari al 15%
- Criterio VI: peso attribuito pari al 15%

Area degli Operatori Esperti e Area degli Operatori:

- Criterio I: peso attribuito pari al 40% (*min 40%*)
- Criterio II: peso attribuito pari al 30% (*max 40%*)
- Criterio III: peso attribuito pari al 5%
- Criterio IV: peso attribuito pari al 5%
- Criterio V: peso attribuito pari al 10%
- Criterio VI: peso attribuito pari al 10%

I criteri sono contenuti in apposito regolamento che disciplina nel dettaglio.

f) La scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100), tenuto conto dell'articolato sistema valutativo definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, come integrato dal presente contratto di secondo livello.

g) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 (sei) anni, in aggiunta al punteggio complessivo come sopra determinato, è attribuito un punteggio aggiuntivo non superiore al 5% di detto punteggio complessivo, differenziato nella maniera di seguito indicata:

- da 6 (sei) anni (e 1 giorno) sino a 7 (sette) anni: 3%
- da 7 (sette) anni (e 1 giorno) sino a 8 (otto) anni: 4%
- superiore a 8 (otto) anni: 5%

h) In caso di eventuale parità tra alcuni dei partecipanti alla procedura selettiva viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio, nel caso di ulteriore parità al più anziano d'età.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata mediante risorse del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021 e ss.mm.ii., aventi carattere di certezza, stabilità e continuità.

La progressione economica è formalizzata con la sottoscrizione definitiva del contratto economico integrativo che ne dispone l'attivazione e il relativo finanziamento.

4. Fermo restando che la sua attribuzione non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo su cui grava, per motivate esigenze, in sede di contrattazione



decentrata, è fatta salva la possibilità di individuare un periodo di decorrenza successiva alla predetta data, purché ricadente entro lo stesso anno di sottoscrizione del contratto economico integrativo che ha previsto la progressione.

5. Il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente alla data di decorrenza del beneficio e che abbia maturato, a tale data, i requisiti di partecipazione alla procedura valutativa considerando, ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto e che il personale trasferito da altro ente per mobilità, non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra, si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza maturata presso altre amministrazioni.

6. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) del CCNL 2019/2021.

7. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) del CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 13, comma 3 (Progressioni tra le aree) del CCNL 2022/2024.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

9. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Provinciale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulti, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito, ai sensi della legge 65/1986, la misura del differenziale viene incrementata nella misura prevista dall'art. 96 del CCNL 2019-2021.

10. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, 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 o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata nella misura prevista dall'art. 102 del CCNL 2019-2021.

11. In caso di concorrenza delle condizioni che danno diritto alla maggiorazione dei differenziali di cui agli artt. 96 e 102 del CCNL 2019/2021 prevale quello di maggiore importo.

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

Istituti dell'orario di lavoro

Art. 10

Turnazioni

(art. 25 – CCNL 2022/2024)

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile.

2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco di un mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.



Art. 11
Indennità di reperibilità
(art. 24 – CCNL 2016/2018)

1. Per i servizi di protezione civile, polizia provinciale e personale tecnico della viabilità, cantonieri e capo cantonieri il servizio di pronta reperibilità, istituito ai sensi del vigente regolamento in materia, è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno.

2. Fermo restando il principio secondo cui ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese, tenuto conto di particolari esigenze di servizio, il numero massimo di reperibilità mensili può essere incrementato fino ad un massimo n. 10, con disposizione del Dirigente in sede di organizzazione dei turni di reperibilità. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

3. L'indennità di reperibilità è ripartita secondo le modalità previste dal vigente regolamento in materia, a cui si rinvia.

Art.12
Orario multiperiodale
(art. 23 – CCNL 2022/2024)

1. In caso di programmazione dell'orario multi periodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario di lavoro, in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, nonché in relazione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro, comunque compatibili con le suddette esigenze di servizio, devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.

2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore e tenendo conto delle esigenze di servizio.

Art. 13
Elevazione del limite individuale del lavoro straordinario
(art. 32 – CCNL 2019/2021)

1. Le parti concordano che per esigenze eccezionali, debitamente motivate ed autorizzate dal Dirigente/Responsabile, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale per lavoro straordinario, pari a 180 ore, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999, può essere elevato fino a 210 ore, nel rispetto comunque delle risorse disponibili.

2. Prima di procedere alle autorizzazioni il Dirigente interessato dovrà sottoporre l'esigenza al Gruppo Generale di coordinamento dei Dirigenti.

3. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

Capo II
Conciliazione vita-lavoro

Art. 14
Orario di lavoro flessibile
(art. 24 – CCNL 2022/2024)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita familiare e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente, nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, l'istituto dell'orario flessibile.

2. Per l'individuazione delle fasce orarie di flessibilità si rinvia a quanto disposto dal vigente regolamento, in materia.

3. Ai dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali o familiari, per le fattispecie di cui all'art. 24, co. 4, CCNL 2022/2024, su loro richiesta e compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere accordate dal Dirigente di riferimento forme di flessibilità ulteriori rispetto a quelle ordinarie stabilite dal regolamento o individuate con le modalità dallo stesso indicate. Di dette ulteriori forme di flessibilità è necessario dare immediata informazione al servizio personale dell'Ente.

Art. 15



Banca delle Ore
(art. 33 – CCNL 2019/2021)

1. Con apposito regolamento a cui si rinvia, verrà istituita la banca delle ore a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario.
2. In essa confluiranno, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue.
3. Le ore accantonate verranno evidenziate, mensilmente, nella busta paga.
4. Esse potranno essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
5. Le ore accantonate potranno essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
6. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

Art. 16
Lavoro agile
(artt. 40 e 41 – CCNL 2022/2024)

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.
2. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.
3. Fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.
4. L'accesso all'istituto del Lavoro Agile è subordinato nella sua applicazione ed esecuzione all'adozione di un regolamento che ne disciplini la materia.

TITOLO V
SEZIONE PER LA POLIZIA PROVINCIALE

Art. 17
Remunerazione del personale della polizia provinciale che svolge
attività aggiuntive finanziate da privati
(art. 56-ter - CCNL 2016/2018)

1. Per le prestazioni della polizia provinciale, aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi c.d. in conto terzi, si rinvia alla disciplina di cui all'art. 56 ter del CCNL 2016/2018.

Art. 18
Indennità di servizio esterno
(art. 47– CCNL 2022/2024)

1. Al personale della Polizia Provinciale che in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, svolga effettivamente la propria prestazione lavorativa giornaliera ordinariamente in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità, il cui importo è determinato nel valore giornaliero di €. 2,00; l'importo della detta indennità è elevato ad € 2,30, nei casi di prestazione serale, e ad €. 2,50, nei casi di prestazione festiva e notturna.
2. L'indennità di cui al comma 1:
 - a. è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno;
 - b. compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni;
 - c. è cumulabile con l'indennità di turno;
 - d. è cumulabile con l'indennità di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 06.07.1995 e successive modificazioni e integrazioni;
 - e. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;

g. grava sul Fondo risorse decentrate.

3. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base:
 - a. dei fogli di servizio e degli ordini di servizio;
 - b. delle risultanze del sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - c. dell'attestazione del Responsabile del servizio/Comandante in ordine all'effettivo svolgimento del servizio esterno, alle condizioni di cui al comma 1.
4. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL 23.02.2026, l'indennità può essere frazionata su base oraria. Nel caso di servizio esterno ad ore si applica la seguente disciplina:
 - a. prestazione lavorativa in servizio esterno inferiore a tre ore: l'indennità giornaliera è corrisposta nella misura di un terzo dell'importo stabilito al comma 1;
 - b. prestazione lavorativa in servizio esterno pari o superiore a tre ore e non eccedente il 50% dell'orario giornaliero individuale: l'indennità giornaliera è corrisposta nella misura della metà dell'importo stabilito al comma 1;
 - c. prestazione lavorativa in servizio esterno eccedente il 50% dell'orario giornaliero individuale: l'indennità giornaliera è corrisposta per intero.

Art. 19

Indennità di funzione (art. 97 – CCNL 2019/2021)

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia provinciale può essere riconosciuta al personale che, a seguito di atto di investitura formale dell'amministrazione, svolge le funzioni di comandante e vicecomandante, non incaricato della titolarità di E.Q., per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado e ruolo rivestiti.

2. La medesima indennità, soggetta a decurtazione relativamente ai primi 10 gg. di assenza per malattia, è attribuita nell'ambito delle risorse destinate, di anno in anno, dalla contrattazione decentrata, al finanziamento di tale istituto, nella misura massima annua lorda di seguito individuata, tenuto conto del grado rivestito:

- | | |
|--------------------|-----------------|
| a. Comandante | Max €. 4.000,00 |
| b. Vice Comandante | Max €. 2.000,00 |

3. Nei limiti dei detti importi massimi, la misura delle richiamate indennità va, comunque, determinata per entrambi moltiplicando i precitati importi per uno dei sottoelencati indici, che tengono conto delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali ed ambientali dell' amministrazione, come di seguito illustrate:

- a. ente con ordinarie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con limitate criticità sociali e non rilevanti disagi socioeconomici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne indice 0,75;
- b. ente con rilevanti competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con significative criticità sociali e con rilevanti disagi socioeconomici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne indice 0,85;
- c. ente con elevate ed ampie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con elevate criticità sociali e con estesi disagi socioeconomici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne indice 1;

4. L'individuazione dell'indice (a, b o c) è effettuata dal Gruppo Generale di Coordinamento dei Dirigenti.

5. Al personale addetto alla Polizia Provinciale, inquadrato nell'Area degli Istruttori, può essere riconosciuta, con provvedimento dirigenziale e nel rispetto dei criteri previsti dal *“Regolamento per l'attribuzione delle specifiche responsabilità individuali, di cui agli articoli 19 e 23 e alla Tabella 3 del CCDI del 21 novembre 2023”*, l'indennità di funzione, entro il limite dell'importo massimo previsto per l'Area degli Istruttori.

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 20

Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione *(art. 79 – CCNL 2019/2021 e ss.mm.ii.)*

1. Spetta all'Ente la costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL vigenti. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Art. 21

Fondo risorse decentrate: ripartizione *(art. 59 – CCNL 2022/2024)*

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

2. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con l'avvenuta adozione del bilancio di previsione e del P.I.A.O., l'Ente provvede alla costituzione del Fondo risorse decentrate ed avvia la sessione negoziale.

Ai fini dell'avvio di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una esaustiva informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021 e ss.mm.ii., nonché i dati a consuntivo sull'utilizzo delle risorse del Fondo dell'anno precedente. Resta ferma la possibilità che i dati trasmessi possano successivamente subire variazioni, limitatamente alla parte variabile del Fondo, in conseguenza della definitiva liquidazione dei compensi accessori riferiti all'esercizio precedente.

3. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 59, co. 1, del CCNL 2022/2024.

4. Le risorse rese annualmente disponibili sono destinate agli utilizzi di cui all'art. 59, comma 2, del CCNL 2022/2024.

5. Le modalità di ripartizione delle somme disponibili del Fondo risorse decentrate di cui al presente articolo sono fissati, di anno in anno, in sede di contrattazione economica decentrata integrativa.

Art. 22

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70bis CCNL 2016-2018 ; art. 84bis – CCNL 2019/2021; art. 59 comma 3-bis CCNL 2022/2024)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1), purché le stesse impegnino il dipendente in maniera continuativa e prevalente ove per continuativa si intende un'attività non occasionale e per prevalente si intende che l'attività viene svolta per oltre la metà dell'orario mensile. Il sussistere di dette condizioni deve essere verificato e attestato dal dirigente del Settore presso il quale il dipendente presta servizio, con l'indicazione delle giornate nelle quali è stata effettivamente espletata l'attività disagiata, rischiosa e che ha implicato il maneggio valori, uniche giornate per le quali spetta il compenso.

3. L'indennità di cui al presente articolo, aventi le caratteristiche di cui ai successivi punti a), b) e c), è determinata entro i valori minimi e massimi giornalieri, rispettivamente di €. 2,00 e di €. 15,00, tenuto conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e dell'incidenza del disagio/rischio/maneggio valori attribuito alle attività, ed in particolare:

- €. 2,00 per le attività disagiate

- €. 3,50 per le attività rischiose
- da un minimo di €. 3,50 ad un massimo di €. 7,00 per il maneggio valori

a. Attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari sottoposti ad attività che per loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa comportano problemi per l'equilibrio psico – fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

Nell'ambito delle attività dell'ente costituiscono elementi rilevanti di disagio:

- lo svolgimento di attività che, ordinariamente, comportano l'espletamento della prestazione lavorativa mediante raccordo tra diverse sedi dell'ente;
- l'espletamento della prestazione lavorativa in sedi isolate, lontane dalla sede principale, in condizioni di isolamento rispetto al restante personale dipendente;
- le prestazioni lavorative che, esclusa la turnazione, prevedono un orario spezzato (prestazione divisa in orari giornalieri intervallate da pause durante la giornata lavorativa) ovvero entrate ed uscite strutturalmente diversificate nei giorni della settimana o la frequente variazione degli orari pianificati, tramite anticipi/posticipi necessari al funzionamento del servizio, tali da incidere in modo significativo sul recupero psico-fisico del dipendente.

Non costituiscono presupposti per l'attribuzione dell'indennità per attività disagiate le marginali variazioni dell'orario di lavoro nell'arco del mese.

L'indennità è corrisposta esclusivamente per le giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate e pertanto non sono computabili le giornate di assenza, a qualsiasi titolo, né quelle nelle quali il dipendente, pur in servizio, sia adibito ad attività che non siano disagiate.

b. Attività esposte a rischio:

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di esposizione a rischio:

- utilizzo continuativo di sostanze, materiali o agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, conduzione abituale di mezzi pesanti, macchine operatrici o attrezzature complesse ed a conduzione altamente rischiosa, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata e superiore rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

L'indennità è corrisposta esclusivamente per le giornate di effettivo svolgimento delle attività rischiose e pertanto non sono computabili le giornate di assenza, a qualsiasi titolo, né quelle nelle quali il dipendente, pur in servizio, sia adibito ad attività che non siano rischiose.

c. Maneggio valori

Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori di cassa maneggiati da ciascun dipendente, calcolato sull'ammontare totale dei valori di cassa maneggiati nell'annualità di riferimento:

- €. 3,50 giornalieri lordi per un importo medio mensile fino ad €. 5.000,00;
- €. 7,00 giornalieri lordi per un importo medio mensile oltre i €. 5.001,00.

L'indennità compete ai dipendenti che siano adibiti in via continuativa, per l'espletamento delle proprie mansioni, allo svolgimento di attività che comportino il maneggio di valori di cassa purché tali attività siano svolte nell'ambito delle funzioni di agente contabile formalmente conferite.

L'indennità è erogata annualmente, in un'unica soluzione posticipata, al personale preventivamente individuato, sulla base delle risultanze dei rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili e del numero delle giornate di effettivo svolgimento delle relative attività e, pertanto, non sono computabili le giornate di assenza, a qualsiasi titolo. Tali dati sono attestati dal Dirigente del Settore di assegnazione e trasmessi al Settore competente per la liquidazione delle competenze.

4. Di norma i dipendenti aventi diritto all'indennità per condizioni di lavoro, con riferimento alle fattispecie di cui al presente articolo, sono individuati, all'inizio di ogni anno, in sede di Gruppo Generale di Coordinamento dei Dirigenti, sulla base di apposita segnalazione motivata da parte dei Dirigenti responsabili e nel rispetto assoluto e tassativo delle condizioni previste dal presente articolo.

5. Per l'annualità in corso, con decorrenza dal 1° gennaio 2026, i dipendenti aventi diritto, sono individuati successivamente alla sottoscrizione del presente contratto.

7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 e ss.mm.ii. del CCNL 2019/2021.

Art. 23
Indennità per specifiche responsabilità
(art 84, co.1 - CCNL 2019/2021)

1. I compensi per particolari responsabilità sono riconosciuti ai dipendenti che, con atto formale del Dirigente, sono investiti delle responsabilità di cui al presente articolo, remunerate nei limiti di quanto di seguito indicato:

TABELLA 1		
n.	TIPOLOGIE DI RESPONSABILITÀ	VALORE ECONOMICO
1	Responsabilità di preposizione ad un <u>servizio</u> o svolgimento, in piena autonomia, di compiti istituzionali che richiedono un elevato grado di specializzazione.	Area dei Funzionari ed EQ fino ad € 4.000,00 annue
		Area degli istruttori fino ad € 3.000,00 annue
2	Responsabilità di <u>supporto</u> in favore di altro servizio, per far fronte ad esigenze di carattere straordinario in presenza delle quali al servizio si richiede l'espletamento di un numero di attività superiori rispetto a quelle ordinarie o che necessitano di un apporto specialistico di tipo tecnico e/o amministrativo e/o contabile in specifiche materie di particolare complessità (approfondimenti, elaborazioni complesse di carattere contabile, elaborati tecnici di rilevante complessità).	Fino ad €. 1.000,00 annue
3	Responsabilità di <u>referenza</u> conferita con atto formale del Dirigente al dipendente che, nell'ambito del servizio di appartenenza, costituisce supporto tecnico, amministrativo e/o contabile del responsabile in tutti i procedimenti complessi afferenti il servizio, con eventuali compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale. La responsabilità di referenza comporta, anche, la vice responsabilità del servizio in caso di assenza/impedimento del responsabile inferiore a 30 gg. consecutivi.	Fino ad €. 1.400,00 annue
4	Responsabilità per incarichi di <u>sostituzione</u> , nei casi di assenza continuativa superiore a trenta giorni consecutivi, a qualsiasi titolo, dei responsabili dei servizi, conferita con atto formale del Dirigente. L'incarico può essere conferito, all'interno del Settore, ad altro responsabile di servizio.	Nei limiti dell'importo di cui al punto 1), rapportato ai periodi di effettiva sostituzione. Per il periodo di conferimento del presente incarico l'indennità di responsabilità da attribuirsi comporta una decurtazione, in misura corrispondente, della medesima

		indennità' attribuita al responsabile del servizio.
--	--	---

2. La responsabilità di cui al punto 1 della Tabella 1, consegue alla preposizione del dipendente, con atto formale, da parte del Dirigente, a capo di servizi o allo svolgimento, in piena autonomia, di compiti istituzionali che richiedono un elevato grado di specializzazione.

3. L'indennità di responsabilità di servizio, è attribuita nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata, di anno in anno, al finanziamento di tale istituto, nella misura derivante, entro i limiti massimi in precedenza enunciati, dall'applicazione dei criteri di quantificazione di seguito illustrati:

A) Responsabilità di struttura		MAX PUNTI 15
Autonomia operativa (Per autonomia operativa si intende l'assunzione di decisioni nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente o dall'A.P.O.)		Punti da 1 a 5
Grado di responsabilità (Il grado di responsabilità è determinato dal livello di esposizione alle responsabilità civili, penali e amministrativo-contabili a cui può incorrere il pubblico dipendente)		Punti da 1 a 5
Livello di responsabilità istruttoria (Il livello di responsabilità istruttoria si misura tenuto conto del livello di esposizione a sviluppare istruttorie non ripetitive che comportano un livello elevato di complessità e che non soggiacciono a prassi consolidate e/o che afferiscono a processi tecnico – amministrativi diversificati in relazione alle materie e alle questioni da affrontare e risolvere)		Punti da 1 a 5
B) Responsabilità gestionale		MAX PUNTI 15
Responsabilità di procedimenti di spesa (Afferisce alle attività implicanti la gestione/rendicontazione di significative risorse economiche)		Punti da 1 a 5
Responsabilità di coordinamento (Il grado di responsabilità è determinato dal numero delle persone coordinate rispetto alle quali si organizza il lavoro)		Punti da 1 a 5 *
		2 persone coordinate: punti 1
		Da 3 a 6: punti 3
Responsabilità di realizzazione di attività inserite in appositi piani (Afferisce a processi sviluppati su lunghi periodi o su più attività che richiedono coordinamento e connessione)		Punti da 1 a 5
<i>* Qualora il personale da coordinare sia assegnato anche o solo in quota percentuale, ai fini del calcolo del punteggio tale incidenza dovrà essere considerata mediante conversione delle relative percentuali in unità equivalenti a "teste intere". Il risultato finale è arrotondato all'unità secondo il criterio matematico: le frazioni pari o inferiori a 0,50 sono arrotondate per difetto all'unità inferiore, mentre le frazioni superiori a 0,50 sono arrotondate per eccesso all'unità superiore.</i> <i>Esempi:</i> • 1 risorsa assegnata al 100% = 1 testa intera; • 1 risorsa assegnata al 90% = 0,90 teste equivalenti, arrotondate a 1 testa intera; • 1 risorsa assegnata al 40% = 0,40 teste equivalenti, arrotondate a 0 teste equivalenti; • 2 risorse assegnate ciascuna al 50% = 1 testa intera; • 1 risorsa assegnata al 70% e 1 risorsa assegnata al 30% = 1 testa intera; • 3 risorse assegnate rispettivamente al 50%, 30% e 20% = 1 testa intera; • 2 risorse assegnate al 75% = 1,50 teste equivalenti, arrotondate a 1 testa intera; • 2 risorse assegnate al 80% = 1,60 teste equivalenti, arrotondate a 2 teste intere.		

C) Responsabilità professionale	MAX PUNTI 15
Responsabilità di aggiornamento (Afferisce a processi lavorativi che richiedono costante aggiornamento tecnico/normativo nonché continua attività di studio per la particolare dinamica del tessuto normativo di riferimento)	Punti da 1 a 5
Responsabilità di processi trasversali (Afferisce a processi che incidono o condizionano l'esito di altri processi tecnico – amministrativi gestiti da altre unità organizzative dell'Ente)	Punti da 1 a 5
Responsabilità relazionali complesse (Ci si riferisce alla densità e frequenza dei contenuti relazionali con l'esterno o con più servizi e settori dell'Ente)	Punti da 1 a 5

4. In fase di prima applicazione del presente C.C.D.I., il Gruppo Generale di Coordinamento dei Dirigenti provvederà alla pesatura dei servizi, applicando i criteri di quantificazione di cui al presente articolo. Eventuali variazioni delle pesature già effettuate saranno, successivamente, necessarie solo in presenza di mutamenti organizzativi che andranno ad incidere sul contenuto delle singole posizioni.

5. La responsabilità di cui al punto 2 della Tabella 1 ha carattere eccezionale e si configura solo nei casi in cui, per esigenze di carattere straordinario un servizio, per far fronte alle relative incombenze, ha necessità di avvalersi di personale di altro servizio, per l'espletamento di un numero di attività superiori rispetto a quelle ordinarie o per fornire un apporto specialistico di tipo tecnico e/o amministrativo e/o contabile in specifiche materie di particolare complessità (approfondimenti, elaborazioni complesse di carattere contabile, elaborati tecnici di rilevante complessità).

6. Il ricorso alla fattispecie ha, quindi, carattere temporaneo e la relativa durata cessa al venir meno dell'esigenza che l'ha determinata. Salvo casi eccezionali adeguatamente motivati, la durata dell'istituto non potrà, comunque, essere superiore a mesi 6.

7. Se l'esigenza si protrae nel tempo e diventa di tipo ordinario, non sarà più possibile sopperire mediante l'utilizzo del richiamato istituto ed il Gruppo Generale di Coordinamento dei Dirigenti dovrà deliberare in merito ad una diversa organizzazione del servizio, con incardinazione nel medesimo delle unità di personale che si rendono necessarie.

8. Ai fini dell'attivazione della responsabilità di supporto è necessaria la preventiva valutazione del Gruppo Generale di Coordinamento dei Dirigenti, il quale si esprime in merito all'opportunità del ricorso all'istituto, sulla base di apposita relazione istruttoria predisposta dal Dirigente competente, che costituisce presupposto del procedimento. La predetta relazione deve illustrare le esigenze straordinarie che giustificano il ricorso all'istituto, nonché la tipologia, le caratteristiche e la durata dell'incarico. I predetti elementi devono essere espressamente indicati nell'atto formale di conferimento dell'incarico da parte del Dirigente competente e nei confronti del dipendente individuato.

9. Nella quantificazione delle indennità di responsabilità di cui punto 2 della Tabella 1, del presente articolo, il Gruppo Generale di coordinamento dei Dirigenti dovrà tenere conto del livello alto/medio/basso in relazione a:

- durata dell'incarico;
- impegno in frequenza e complessità che richiede l'attività;
- coordinamento di più soggetti e/o interazioni con più servizi della struttura e/o con l'esterno;

Delle modalità di applicazione dei detti parametri e della conseguente determinazione dell'indennità il Gruppo Generale di Coordinamento dei Dirigenti ne darà atto in apposito verbale.

10. Le attività oggetto dell'incarico dovranno svolgersi nell'ambito del normale orario di lavoro e, pertanto, non potrà essere autorizzato il ricorso all'istituto dello straordinario

11. Al termine dell'attività, ai fini della liquidazione della relativa indennità, il dipendente destinatario è tenuto a redigere apposita relazione, nella quale devono essere illustrate in modo dettagliato le attività di supporto effettivamente svolte. La predetta relazione, debitamente sottoscritta, è trasmessa al Gruppo Generale di Coordinamento dei Dirigenti per la relativa approvazione.

12. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, tutti gli incarichi di responsabilità di supporto di cui al punto 2 della Tabella 1 sono disciplinati dalle disposizioni del presente articolo. Gli incarichi già conferiti conservano efficacia

fino alla loro naturale scadenza; in assenza di una scadenza espressamente prevista, gli stessi cessano di produrre effetti dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

13. L'indennità di responsabilità di cui al punto 3 della Tabella 1, può essere attribuita a personale che espleta la propria attività lavorativa in servizi caratterizzati da particolare complessità e disomogeneità dei procedimenti e che abbiano incardinati al loro interno, in modo esclusivo, per l'intero orario di lavoro, un minimo di n. 5 unità di personale, oltre il Responsabile del Servizio. Per le motivazioni sopra esposte, la responsabilità di riferimento deve essere riferita a un servizio la cui pesatura non può essere inferiore a punti 35 e viene remunerata secondo la scala di valori di seguito indicata:

TABELLA 2	
Punteggio complessivo del servizio	Importo responsabilità di cui al punto 3
Da 45 a 40 punti	€ 1.400,00 annue
Da 39 a 35 punti	€ 1.000,00 annue

14. Nell'ipotesi in cui un servizio, avente le caratteristiche di cui al precedente punto 13, manchi del numero minimo di n. 5 dipendenti, assegnati in via esclusiva al medesimo, oltre al Responsabile di Servizio, la responsabilità di riferimento può essere conferita mediante l'accorpamento, nell'ambito dello stesso Settore, di un altro servizio/ servizi. I servizi così accorpati congiuntamente considerati devono realizzare la condizione minima di n. 5 dipendenti assegnati, oltre i rispettivi Responsabili di Servizio.

In detta circostanza, la responsabilità di riferimento è attribuita dal Dirigente competente a uno dei dipendenti appartenenti a uno dei servizi congiuntamente considerati, previo coinvolgimento dei rispettivi Responsabili di Servizio. Questi ultimi provvederanno successivamente a concordare le modalità di impiego del dipendente individuato quale referente, al fine di garantirne l'operatività dello stesso nell'ambito di tutti i servizi interessati.

L'indennità da corrispondersi al dipendente individuato quale referente di più servizi dovrà essere correlata al servizio che, tra tutti quelli accorpati, ha la maggiore pesatura, tenuto conto dei valori di cui alla precedente tabella 2.

15. Nell'ipotesi di cui ai precedenti punti 13 e 14, se il personale è assegnato al servizio/ai servizi non in via esclusiva ma in misura percentuale, al fine del raggiungimento del requisito minimo delle n. 5 unità di personale, oltre il/i responsabili di servizio, dovrà tenersi conto, esemplificamente, di quanto di seguito indicato:

- 1 risorsa assegnata al 100% = 1 testa intera;
- 1 risorsa assegnata al 90% = 0,90 teste equivalenti, arrotondate a 1 testa intera;
- 1 risorsa assegnata al 40% = 0,40 teste equivalenti, arrotondate a 0 teste equivalenti;
- 2 risorse assegnate ciascuna al 50% = 1 testa intera;
- 1 risorsa assegnata al 70% e 1 risorsa assegnata al 30% = 1 testa intera;
- 3 risorse assegnate rispettivamente al 50%, 30% e 20% = 1 testa intera;
- 2 risorse assegnate al 75% = 1,50 teste equivalenti, arrotondate a 1 testa intera;
- 2 risorse assegnate al 80% = 1,60 teste equivalenti, arrotondate a 2 teste intere.

16. Ai Responsabili di servizio non è possibile attribuire anche la responsabilità di riferimento. La preposizione alla Responsabilità di un servizio fa decadere l'incarico della richiamata responsabilità se precedentemente conferito.

17. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, tutti gli incarichi di responsabilità di riferimento di cui al punto 3 della Tabella 1 sono disciplinati dalle disposizioni del presente articolo. Gli incarichi già conferiti mantengono efficacia fino al 31 dicembre dell'anno di sottoscrizione del presente contratto.

18. Al personale indicato ai punti 1 e 2 della Tabella 3, viene riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 84 del vigente C.C.N.L. 2019/2021, nei limiti di quanto di seguito indicato:

TABELLA 3

1	Specifiche responsabilità individuali, conferite dall'Ente ad personam, che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o indipendenza derivanti: dall'essere addetto ai servizi di protezione civile, dall'essere archivista informatico, dall'essere addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico, dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (indicativamente RTD, RC), dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR (indicativamente RPD), dall'applicazione della L. 190/2012 Sistema anticorruzione (indicativamente RPCT), dall'applicazione del D.lgs n. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (indicativamente RSPP) e in materia di compilazione e aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), ex art. 33-ter, comma 1 del DL n. 179/2012 convertito in L. 221/2012 (indicativamente RASA).	Area dei Funzionari ed EQ € 600,00 annue
		Area degli istruttori € 400,00 annue
		Area degli operatori esperti € 200,00 annue
2	Specifiche responsabilità affidate ai capi squadra tecnico-stradali	Area degli istruttori € 1.000,00 annue

19. Le disposizioni di cui alla precedente Tabella 3 sono subordinate, nella loro applicazione, esecuzione ed erogazione, al vigente “Regolamento per l'attribuzione delle specifiche responsabilità individuali, di cui agli articoli 19 e 23 e alla Tabella 3 del CCDI del 21 novembre 2023” e successive modifiche ed integrazioni.

20. Il Servizio Economico del Personale provvederà annualmente alla corresponsione dell'indennità, previa comunicazione dei Dirigenti di Settore corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

21. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili l'individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

22. Le diverse tipologie di responsabilità sopra elencate sono fra di loro cumulabili, entro i limiti dell'importo massimo complessivo previsto, a titolo di indennità di responsabilità, per ogni singola area, dall'Art. 84, comma 1, del CCNL 2019/2021.

23. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008, la corresponsione della suddetta indennità è decurtata relativamente ai primi 10 gg. di assenza per malattia, fatto salvo quanto disposto al punto 4 della tabella 1.

24. L'indennità per specifiche responsabilità non è cumulabile con l'attribuzione di responsabilità di EQ.

25. La liquidazione dell'indennità per specifiche responsabilità è disposta, di norma, annualmente entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

26. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'eventuale indennità attribuita per particolari responsabilità viene erogata in maniera non frazionata.

27. Dai compensi previsti dal presente articolo è escluso il personale della Polizia Provinciale, destinatario della disciplina relativa all'Indennità di Funzione.

Art. 24

Criteri generali per l'incentivazione della performance (art. 58 e art. 59 comma 2 CCNL 2022/2024)

1. L'erogazione dei compensi di cui all'art. 59, co.2, lett. a) e b) del CCNL 2022/2024 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed individuale e, in particolare:

- è ancorata a elementi oggettivi che evidenzino i comportamenti organizzativi e i risultati ottenuti nell'attività amministrativa;

- assicura la coerenza tra gli obiettivi delle politiche pubbliche locali contenute nel programma di governo e l'azione amministrativa dei Settori;
- valorizza le competenze adeguandole allo sviluppo del contesto culturale tecnologico e organizzativo di riferimento;
- diffonde un modello di gestione amministrativa articolato per obiettivi, orientato al risultato e all'innovazione.

2. I compensi legati alla performance sono ripartiti secondo le modalità previste dal vigente regolamento in materia, a cui si rinvia, e in modo da assicurare, al 30% dei dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, una maggiorazione del proprio premio individuale, pari al 30% di detto premio.

TITOLO VII BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 25

Linee guida per il miglioramento dell'ambiente di lavoro

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3. Il piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi sarà predisposto e divulgato dal responsabile della sicurezza sentito il medico competente.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 26

Welfare integrativo

(art. 45 CCNL 2022/2024)

1. L'eventuale determinazione annuale del budget da destinare al welfare integrativo, nonché delle modalità operative di attribuzione, gestione e fruizione del credito welfare, sarà effettuata in sede di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto della durata del presente CCI e tenendo conto della disponibilità delle risorse economiche anche a valere sul Fondo risorse decentrate .

TITOLO VIII DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 27

Formazione ed aggiornamento del personale

(art. 54 e 56- CCNL 2019/2021 e art. 37 – CCNL 2022/2024)

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. Le attività formative sono programmate nel Piano triennale di formazione del personale, e dovranno riguardare tutto il personale dipendente così come individuato all'art. 37 del CCNL 2022/2024.

3. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

4. La frequenza dei corsi dovrà essere certificata. La certificazione, completa del tempo di formazione a cui il dipendente ha partecipato, dovrà essere conservata nel fascicolo personale del dipendente interessato.



5. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL vigente, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

6. In sede di Organismo paritetico per l'Innovazione di cui all'articolo 6 del CCNL vigente possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

7. Nell'ambito della formazione continua prevista dai piani di formazione degli enti, gli enti promuovono una formazione specifica per il personale iscritto ad Albi, in relazione alle esigenze formative previste per l'esercizio della professione all'interno degli enti, favorendo altresì la partecipazione alle attività formative obbligatorie organizzate dagli Ordini professionali. Il personale che vi partecipa, nell'ambito delle iniziative formative pianificate, è considerato in servizio a tutti gli effetti.

Art. 28

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal CUG per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti alle pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

NORME FINALI

Art. 29

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione.

Art. 30

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti si impegnano a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

3. Nel caso in cui siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.



PALAZZO DELLA PROVINCIA DI ENNA

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Ferma restando la disciplina in materia di Indennità di reperibilità, di cui all'art. 11 del presente CCDI, le parti precisano che, con riferimento a quanto previsto al comma 2, ai fini della rotazione nell'ambito dei turni di reperibilità, il coinvolgimento di altri soggetti su base volontaria è previsto solo per chi è in possesso dei requisiti tecnici e professionali. La relativa disciplina di dettaglio sarà definita nell'ambito del redigendo regolamento per la reperibilità.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In relazione alla disciplina relativa all'attribuzione dell'Indennità di responsabilità di referenza le parti concordano che la stessa debba essere conferita, prioritariamente ai dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari/EQ. In assenza di dipendenti appartenenti a tale Area, l'Indennità sarà attribuita, in subordine, ai dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori e, in ulteriore subordine, ai dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti.

SOTTOSCRIVONO PER APPROVAZIONE:

Per la delegazione di parte datoriale:

la Dott.ssa Anna Giunta - Segretario Generale dell'Ente – Presidente – f.to Dott.ssa Giunta Anna

Per la delegazione di parte sindacale:

CISL__//__

UIL f.to Bombara Salvatore

CSA f.to Toscano Angela

Per la RSU:

f.to Biondi Giovanni

f.to Lo Pumo Salvatore

f.to Giarrizzo Alfonso

f.to Inveninato Rossella

ORIGINALE FIRMATO DEPOSITATO IN ATTI



PALAZZO DELLA PROVINCIA DI ENNA