



## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE DELLA PROVINCIA DI NOVARA, PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2023-2025

Il giorno 20 luglio 2023, alle ore 10.30, presso la sede della Provincia di Novara, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo in oggetto, le parti negoziali composte da:

**Delegazione di parte datoriale**, nelle persone di:

Dirigente del Settore Risorse, Dott.ssa Giovanna Goffredo

**Delegazione di parte sindacale:**

**Organizzazioni sindacali territoriali:**

CGIL FP, nella persona di Francesco Orlandi

CISL FP, nella persona di Mauro Gavinelli

UIL FPL, nella persona di Stefano De Grandis

CSA, nella persona di Gabriele Tonolli

**RSU**, nelle persone di:

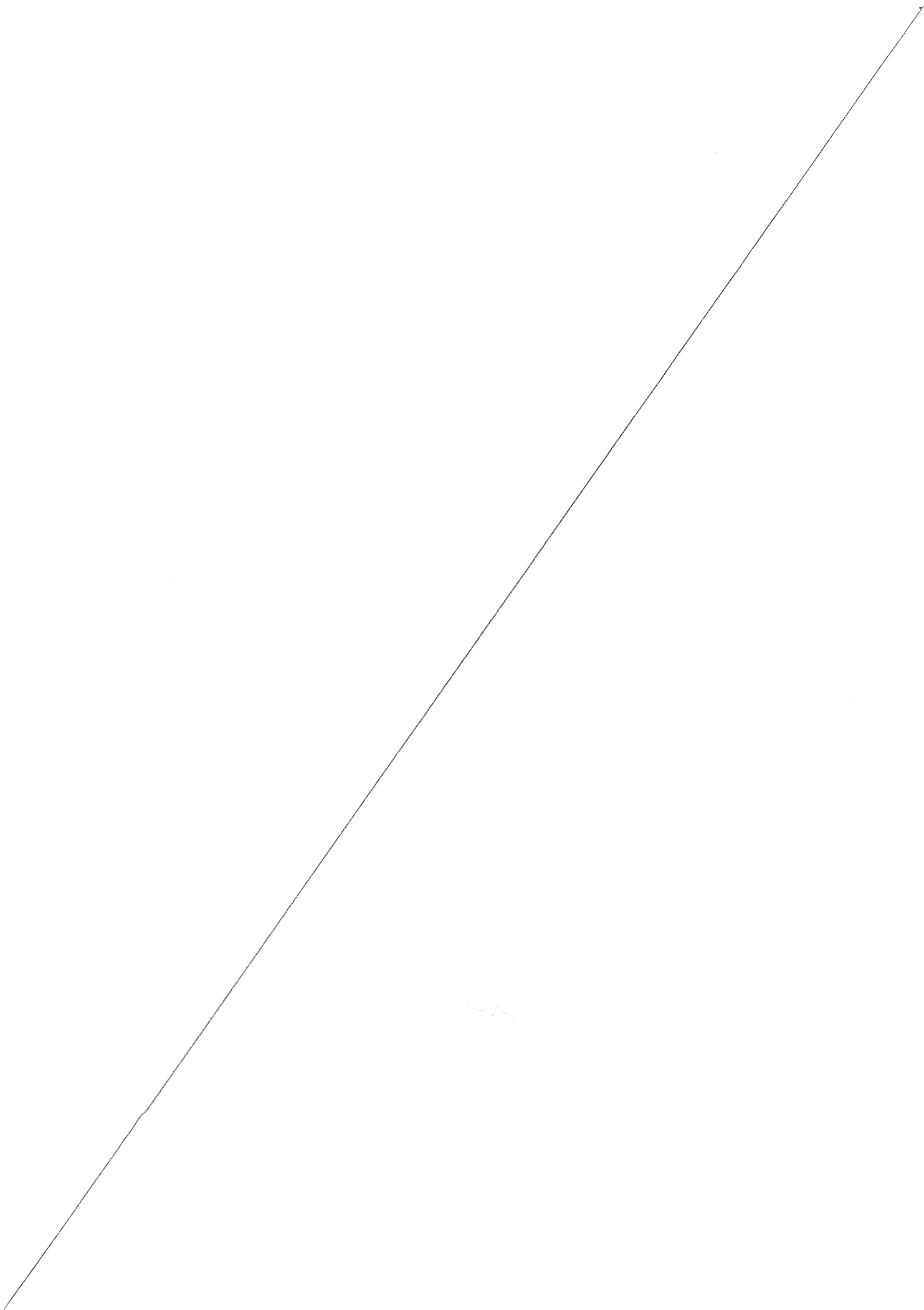
Federico Graziano

Grassi Maurizio

Pace Franco

Poluzzi Alessia

sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale delle categorie della Provincia di Novara per il triennio normativo 2023-2025.





**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**  
**PROVINCIA DI NOVARA**

*[Handwritten signatures and initials]*

Pag. 1

# TITOLO I

## DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Campo di applicazione (Art. 1 CCNL 2019-2021)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente della Provincia di Novara, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale dell'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 165/2001".

### Art. 2

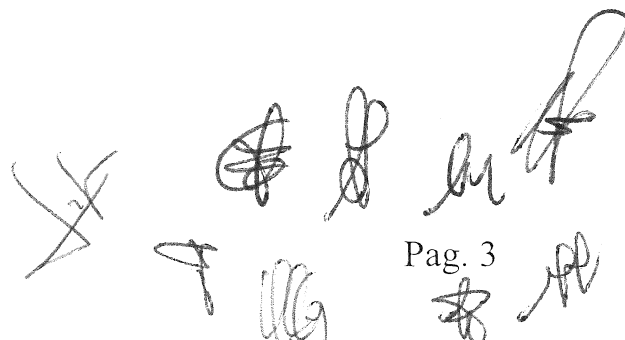
#### Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto (Art. 2 CCNL 2019-2021)

1. Il presente CCDI concerne il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo a mezzo posta elettronica-da parte dell'Ufficio Personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. 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 posta elettronica certificata, 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 CCDI.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto sono presentate sei mesi prima della relativa scadenza e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima di tale scadenza. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
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 di cui all'art. 5.

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

7. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.



Pag. 3

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3 Informazione (Art. 4 CCNL 2019-2021)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 5 (Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 5 (Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 4 (Confronto) e 5 (Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale:
  - i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale;
  - il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore;
  - i dati sui contratti a tempo determinato,
  - i dati sui contratti di somministrazione;
  - i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
  - l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

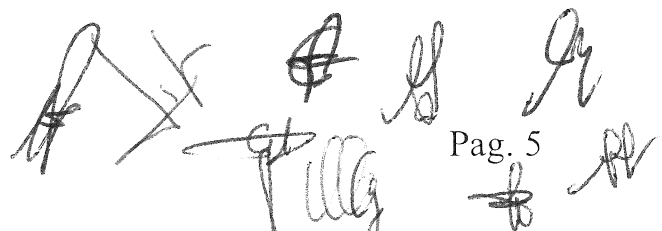
Art. 4  
Confronto (Art. 5 CCNL 2019-2021)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 5 (Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3. Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019-2021;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;

  
Pag. 5

- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) attribuzione di buoni pasto sostitutivi del servizio di mensa;
- n) nel caso in cui l'Organismo paritetico per l'innovazione non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3 dell'art. 6 del CCNL 2019-2021, le seguenti materie:
  - attività aventi un impatto sull'organizzazione dell'ente e di innovazione;
  - miglioramento dei servizi di promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione) del CCNL 2019-2021;
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

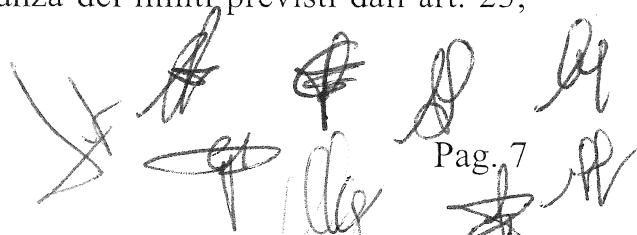
#### Art. 5

#### Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie (Art. 7 CCNL 2019-2021)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL in vigore 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 2019-2021.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono stati designati con apposito decreto presidenziale n. 212 del 06.12.2022.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 2019-2021 tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g) del CCNL 2019-2021;



- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL del 16.11.2022, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2 del CCNL 2019-2021;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 2019-2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2019/2021 (Banca delle ore);
- o) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- p) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 2019-2021;
- q) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 2019-2021;
- r) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- s) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019/2021 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23,



Pag. 7

comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del medesimo CCNL;

t) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

u) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 2019-2021, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

v) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 2019-2021;

z) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2. Differenziazione del premio individuale e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo del CCNL 2019-2021.

5. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

## Art. 6

### Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure (Art. 8 CCNL 2019-2021)

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 5, comma 4. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto art. 5, comma 4 deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 5, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), s), t), u), inclusa l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCDI.

3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 2019-2021, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art.

5 (Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), v).

4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 5 (Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), s), t), u), z) e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 2019-2021, l'ente può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

5. Al fine di assicurare la pluralità del confronto, la partecipazione a riunioni, convocate a qualsiasi titolo dall'Amministrazione, è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore di spettanza delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

#### Art. 7

#### Clausole di raffreddamento (Art. 9 CCNL 2019-2021)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

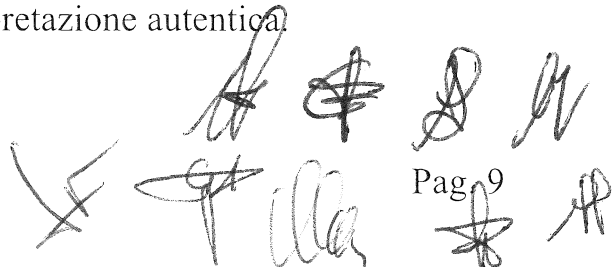
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

#### Art. 8

#### Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.



Pag. 9

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

### TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

#### Art. 9

Nuovo sistema di classificazione: obiettivi e finalità (Art. 10 CCNL 2019-2021)

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale si pone altresì l'obiettivo di attualizzare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

#### Art. 10

Classificazione (Art. 12 CCNL 2019-2021)

1. I profili professionali sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019-2021, secondo quanto specificato con determinazione dirigenziale n. 512 del 07.03.2023.
2. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
  - Area degli Operatori;
  - Area degli Operatori esperti;
  - Area degli Istruttori;
  - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
4. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL del 16.11.2022, che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
5. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019-2021.

## Art. 11

### Norme di prima applicazione (Art. 13 CCNL 2019-2021)

1. Dal 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) del CCNL 2019-2021.
2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
3. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-2021 ed i cui criteri di effettuazione sono definiti in apposito separato accordo, sulla base degli elementi di valutazione fissati dall'art. 13, comma 7 del CCNL 2019-2021).

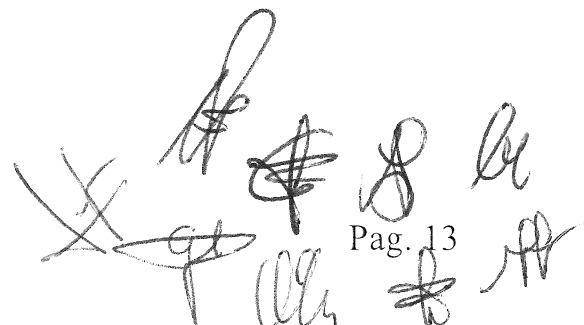
## Art. 12

### Progressioni economiche all'interno delle Aree (Art. 14 CCNL 2019-2021)

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", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL 2019-2021, nel cui ambito è altresì evidenziato il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri specificati in apposito separato accordo.

**Art. 12 bis**  
**Progressioni tra le Aree (Artt. 13 e 15 CCNL 2019-2021)**

1. I criteri per l'effettuazione delle procedure utili ai fini delle progressioni tra le aree, di cui all'art. 13, commi 6-8 e all'art. 15 del CCNL 2019-2021, sono definiti tra le parti in apposito separato accordo.



Pag. 13

## TITOLO IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

### Art. 13

#### Incarichi di Elevata Qualificazione (Art. 16 CCNL 2019-2021)

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-2021.

Tali posizioni richiedono:

a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzative affidate e/o conseguenti ad esplicita delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità all'ordinamento dell'Ente;

b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

2. Le posizioni di lavoro di cui al comma 1 e-vengono distinte in due tipologie:

a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita;

3. Gli incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.



## Art. 14

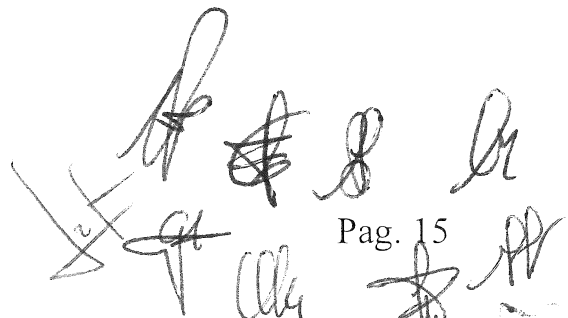
### Conferimento e revoca degli incarichi di EQ (Art. 18 CCNL 2019-2021)

1. Gli incarichi relativi di EQ sono conferiti dagli Enti con atto scritto e motivato.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale dell'area interessato.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 2019-2021 e all'art. 15 del presente CCDI da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza.

## Art. 15

### Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato (Art. 17 CCNL 2019-2021)

1. Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione, secondo l'art. 17, comma 2 del CCNL 2019-2021, varia da un minimo di Euro 5.000 ad un massimo di Euro 18.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.



Pag. 15

## Art. 16

### Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni (Art. 20 CCNL 2019-2021)

1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del presente CCNL 2019-2021, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000, come integrato dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019-2021;

b) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

c) i compensi di cui all'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

d) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della Legge n. 114/2014;

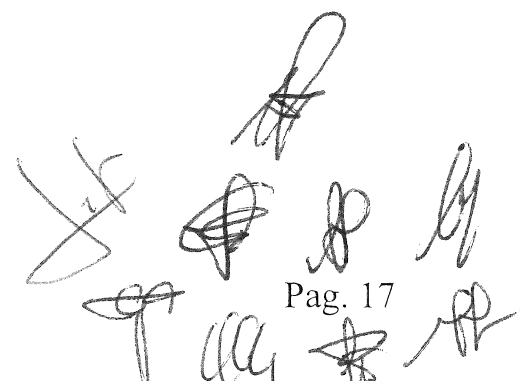
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437/1996, convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio.

## TITOLO V RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 17

#### Orario di lavoro (Art. 29 CCNL 2019-2021)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4 del D.Lgs. n. 66/2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, possono essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:
  - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 36 del CCNL 2019-2021 (Orario di lavoro flessibile);
  - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 30 del CCNL 2019-2021 (Turnazione);
  - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 31 del CCNL 2019-2021 (Orario Multiperiodale).
4. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
6. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti, ai sensi dell'art 34 del CCNL 2019-2021 (Pausa), salvo quanto previsto dall'art. 35 del CCNL 2019-2021 (Servizio mensa e buono pasto).



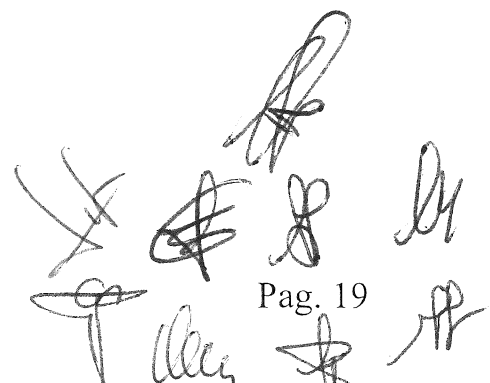
Pag. 17

**Art. 18**  
**Orario di lavoro straordinario (Art. 32 CCNL 2019-2021)**

1. Annualmente l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire periodicamente la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di lavoro straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuti e sullo stipendio del mese successivo all'effettuazione, i compensi per lavoro straordinario 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 (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13<sup>a</sup> mensilità come segue:
  - 15% per il lavoro straordinario diurno;
  - 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.
6. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79, comma 2, lettera d) del CCNL 2019-2021.
7. Per esigenze motivate ed eccezionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).

Art. 19  
Reperibilità (Art. 24 CCNL 2016-2018)

1. Per i servizi interessati viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33, elevabile in sede di contrattazione integrativa fino ad un massimo di Euro 13,00, ai sensi dell'art. 24, comma 4 del CCNL 2016-2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente con la giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale in base al turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato con specifico accordo della durata massima di un anno.
4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 3 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

  
Pag. 19

**Art. 20**  
**Pausa (Art. 34 CCNL 2019-2021)**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 2019-2021, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. I dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, possono optare, su base annuale, di beneficiare di una pausa di dieci minuti, anticipando l'uscita di venti minuti e non percependo il buono pasto sostitutivo, anziché di fruire di una pausa di almeno trenta minuti, percependo il buono pasto sostitutivo. Tale opzione dovrà essere formalizzata, con apposita richiesta scritta, entro il 30 novembre dell'anno precedente per l'anno solare di interesse del dipendente.
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

**Art. 21**  
**Banca delle ore (Art. 33 CCNL 2019-2021)**

1. È istituita la banca delle ore dell'Ente con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo definito in sede di Contrattazione Decentrata; le ore verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare l'eventuale debito orario.

## Art. 22

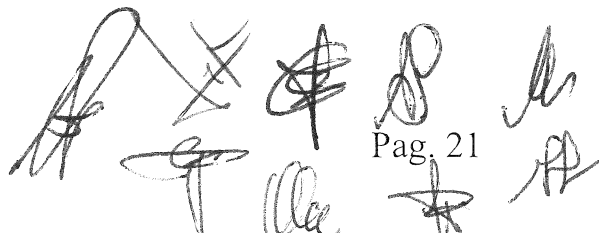
### Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono (Art. 38 CCNL 2019-2021)

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono (Art. 33 CCNL 2019-2021) fruitive, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:
  - il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre;
3. Per il personale che accede al lavoro agile, la fruizione delle ferie deve essere distribuita proporzionalmente tra le giornate nelle quali la prestazione lavorativa viene resa presso la sede dell'Ente e quelle in cui viene resa in modalità agile.

## Art. 23

### Ferie e riposi solidali (Art. 38 CCNL 2016-2018)

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere i dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
  - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni, essendo l'orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni;
  - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 38 del CCNL 2019-2021.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.



Pag. 21

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 41 del CCNL 2019-2021 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

#### Art. 24

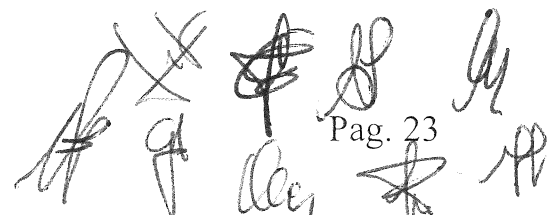
#### Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi (Artt. 40, 41, 42, 44, 46 e 47 CCNL 2019-2021)

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi durante i quali spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di EQ e le indennità per specifiche responsabilità, per i seguenti casi:
  - partecipazione a concorsi, procedure selettive o comparative, anche di mobilità, o esami, procedure selettive per i passaggi tra le aree, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
  - lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della Legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero, in caso di motivate esigenze, entro il mese successivo a quello del decesso (da documentare debitamente);
  - 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio, la cui fruizione deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. In caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente non fruibile il permesso entro



tale termine, il dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà concordare con il dipendente un ulteriore periodo per il godimento del diritto (da documentare debitamente);

- particolari motivi personali o familiari;
- tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3 della Legge n. 104/1992. Tali permessi sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili;
- permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584, come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107, e dall'art. 5, comma 1 della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al presente comma comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso);
- il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o del responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue. La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il bimestre successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione;
- ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.  
Tali permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comportamento e sono sottoposti al medesimo regime economico.  
I permessi orari in questione, ad eccezione dei permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992, dei permessi e dei congedi disciplinati dal D.Lgs. n. 151/2001, e dei permessi di cui all'art. 42 del CCNL 2019-2021 (permessi brevi), risultano incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative.



Pag. 23

Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad un'intera giornata lavorativa.

I permessi orari in argomento possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento della misura teorica annua massima di 18 ore di permesso.

La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, presso cui è stata svolta la visita o la prestazione. Tale attestazione è inoltrata all'Ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

Nelle ipotesi in cui le caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, degli esami diagnostici e/o delle terapie determinino l'incapacità lavorativa, la relativa assenza è imputata a malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità lavorativa, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti. Il dipendente interessato produce tale certificazione all'Ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza, dalle quali dovrà risultare l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni sono state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale;

- ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente all'inizio di ogni anno. Per la concessione dei permessi in argomento, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali;
- ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso l'Ente, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi, a richiesta, congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse aree in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. Per la concessione di tali congedi, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità devono presentare all'Ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

#### Art. 25

#### Congedi per le donne vittime di violenza (Art. 43 CCNL 2019-2021)

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'Ufficio Personale dell'Ente - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 45 (Congedi dei genitori) del CCNL 2019-2021.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria

avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 53 del CCNL del 21.05.2018. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento o di comando ad altra amministrazione pubblica anche ubicata in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza, previa comunicazione all'Ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento o il comando presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 del CCNL 2016-2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 52, comma 1 del CCNL 2019-2021 (Norme comuni sulle aspettative).

9. La dipendente, al termine del periodo di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di rientrare nell'Ente dove prestava originariamente la propria attività.

#### Art. 26

##### Identità alias in percorsi di affermazione di genere (Art. 29 CCNL 2019-2021)

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, l'Ente si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere.

Su richiesta della persona interessata l'Ente assegna un'identità alias al dipendente, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del D.Lgs. n. 165/2001, tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale, secondo quanto previsto dall'art. 28 del CCNL 2019-21.

#### Art. 27

##### Unioni civili

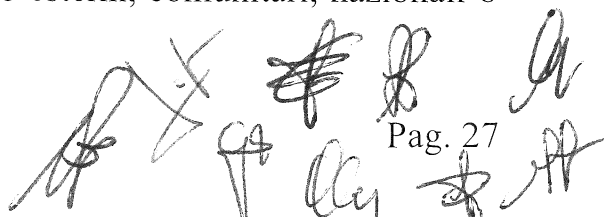
1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla Legge n.

76/2016, le disposizioni di cui al presente CCI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

## Art. 28

### Destinatari e processi della formazione (Art. 55 CCNL 2019-2021)

1. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, tenuto conto dell'art. 54, comma 3 del CCNL 2019-2021.
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e, al tal fine, è tenuto ad inserire l'apposito giustificativo nella procedura di rilevazione delle presenze. I relativi oneri finanziari sono a carico della stessa Amministrazione.
7. 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.
8. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
9. Nell'ambito del piano di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
10. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

## TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 29

#### Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato (Art. 61 CCNL 2019-2021)

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato.

### Art. 30

#### Rapporto di lavoro a tempo parziale (Art. 53 CCNL 2016-2018 - Art. 62 CCNL 2019-2021)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.

2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 4.

3. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 6 oppure nega la stessa qualora:

- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.

4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a

comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

5. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7 del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

6. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

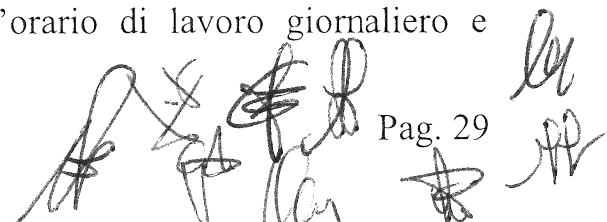
8. Al personale con rapporto a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo stabilito dall'art. 62 del CCNL 2019-2021.

### Art. 31

#### Lavoro Agile definizione e principi generali (Art. 63 CCNL 2018-2021)

1. Il lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto), comma 3, lett. 1) del CCNL 2019-2021. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e



settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.

4. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

## Art. 32

### Accesso al lavoro agile (Art. 65 CCNL 2019-2021)

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 – con le precisazioni di cui al presente Titolo.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto) del CCNL 2019-2021, l'Amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

3. 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. Fatte salve queste ultime e 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 - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del CCNL



2019-2021 - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

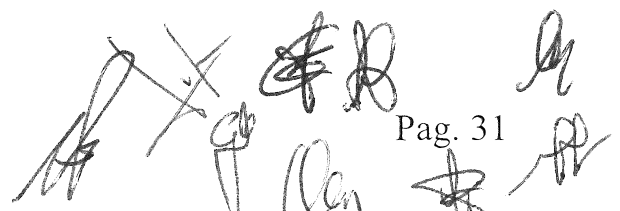
### Art 33

#### Accordo individuale (Art. 65 CCNL 2019-2021)

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della Legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della Legge n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b) del CCNL 2019-2021, tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b) del medesimo art. 66;
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'Ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni;
- h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'Amministrazione.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato



Pag. 31

**Art. 34**  
**Formazione lavoro agile (Art. 67 CCNL 2019-2021)**

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione, al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile.

**TITOLO VII**  
**SEZIONE PER LA POLIZIA PROVINCIALE**

**Art. 35**

**Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione (Art. 95 CCNL 2019-2021)**

1. Ai sensi dell'art. 95 del CCNL 2019-2021, le disposizioni previste nella presente sezione si applicano al personale della Polizia Provinciale ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

**Art. 36**

**Indennità di funzione (Art. 97 CCNL 2019-2021)**

1. L'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL del 16.11.2022 è sostituita, per il personale appartenente alla Polizia Provinciale, dall'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 41 del presente CCDI.

**Art. 37**

**Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (Art. 98 CCNL 2019-2021)**

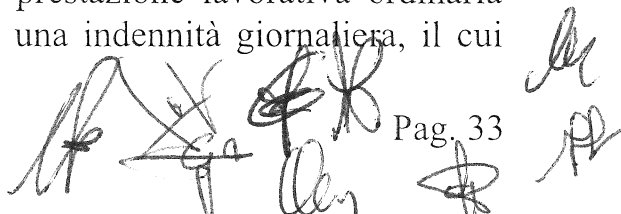
1. 1. Le parti, con specifico accordo, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs. n. 285/1992.

2. Una parte delle risorse verrà versato unicamente al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, fatta salva la volontà del lavoratore di conservare l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali antecedentemente alla data del 22 maggio 2018.

**Art. 38**

**Indennità di servizio esterno (Art. 100 CCNL 2019-2021)**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui

  
Pag. 33

importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni.

b) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

c) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

3. L'indennità di cui ai precedenti commi è determinata in Euro 2,50 per ciascuna giornata di effettivo svolgimento del servizio esterno di vigilanza, come risultante da apposita rendicontazione a cura del Responsabile. Le parti si riservano di definire tale importo annualmente in sede di contrattazione integrativa.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

## TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 39

#### Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021 sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance organizzativa.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Alla performance individuale è annualmente destinata una quota pari al 30% delle risorse di parte variabile di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 2019-2021, fatta eccezione delle risorse previste dall'art. 67, comma 3, lett. c) ed f) del CCNL 2016-2018 previste dall'art. 79, comma 2, lett. a) del CCNL 2019-2021.
5. Si stabilisce inoltre di riconoscere il premio incentivante la performance organizzativa ed individuale anche al personale a tempo determinato, al personale in maternità e al personale part-time. In via generale, il personale dipendente è destinatario di compensi incentivanti se ed in quanto abbia prestato almeno tre mesi di servizio effettivo nel corso dell'anno di riferimento e abbia conseguito una valutazione positiva della performance secondo quanto previsto dal sistema di valutazione in vigore presso l'Ente. Al personale comandato presso la Provincia di Novara da altri Enti pubblici verranno corrisposte, in quanto dovute e con riferimento al periodo di servizio presso questo Ente, le quote riferibili alla qualifica di appartenenza. Non è erogabile alcun compenso al dipendente comandato che, nel corso dell'anno di riferimento, non abbia svolto la propria attività presso la Provincia per un periodo pari ad almeno tre mesi. Il personale della Provincia comandato presso altri Enti pubblici seguirà le regole dell'Ente presso cui va ad operare. L'Ente di appartenenza effettuerà il relativo rimborso.
6. L'importo destinato a finanziare la performance organizzativa verrà suddiviso per Settore in quote teoriche individuali, utilizzando i parametri di cui all'allegato a) in relazione alla presenza e, detratte le somme destinate a finanziare la maggiorazione del premio individuale, verrà distribuito, sulla base delle percentuali riferite ai risultati della valutazione della performance di cui all'allegato b) del CCDI del 20/12/2019 ed in misura proporzionale ai

parametri previsti per le diverse aree (all. a)) ed alle giornate di presenza convenzionali, ai dipendenti che siano valutati presso il Settore medesimo nel corso dell'anno di riferimento. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale i compensi incentivanti la performance organizzativa, se ed in quanto dovuti, sono erogati nella stessa misura percentuale del rapporto di impiego. Le quote individuali di compensi incentivanti la performance organizzativa saranno determinate sulla base della valutazione complessiva risultante dalle schede di valutazione della performance in uso presso l'Ente ed allegate al CCDI del 20/12/2019 sub c).

7. Per giornate di presenza convenzionali s'intendono i giorni di calendario dell'anno solare, con esclusione dei giorni di assenza dal lavoro. A tal fine vengono equiparate a presenza le assenze per infortunio, per astensione obbligatoria ed anticipata per maternità, per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita, per donazioni di sangue, per permessi ex lege 104/1992 ed i permessi sindacali, fatte salve diverse disposizioni di legge.

8. L'importo destinato a finanziare la performance individuale verrà suddiviso in quote teoriche individuali, utilizzando i parametri di cui all'allegato a) in relazione alla presenza, applicati al personale a tempo indeterminato in forza all'Ente durante tutto l'anno di riferimento. A ciascun Dirigente verranno quindi assegnate, con determinazione del Dirigente competente in materia di personale, le risorse date dalla somma delle quote teoriche individuali dei dipendenti a tempo indeterminato che risultano funzionalmente assegnati al Settore nell'anno considerato, detratte le somme destinate a finanziare la maggiorazione del premio individuale. Ogni Dirigente disporrà di tale budget, ripartendolo con proprio provvedimento tra il personale che ha partecipato alla realizzazione degli obiettivi di performance assegnati con il Piano Performance, sulla base dei risultati conseguiti in sede di valutazione della performance, con specifico riferimento alla valutazione ottenuta in relazione all'apporto nel conseguimento degli obiettivi specifici di settore di cui al punto 1a delle schede di valutazione della performance in uso presso l'Ente ed allegate al CCDI del 20/12/2019 sub c). A tal fine ogni dipendente deve essere coinvolto nella realizzazione di almeno un obiettivo di performance nel corso dell'anno.

9. I dipendenti, in favore dei quali disposizioni di legge prevedano specifici trattamenti economici finanziati dalle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 2019-2021, richiamato dall'art. 79, comma 2, lett. a) del CCNL 2019-2021, non concorrono alla ripartizione della quota di fondo destinata ad incentivare la performance individuale. La partecipazione di tali dipendenti alla ripartizione della summenzionata quota di fondo è consentita solo nei casi in cui l'Ente non abbia liquidato, non sussistendone i presupposti, gli specifici trattamenti economici in parola ovvero nei casi in cui i compensi percepiti a tale titolo risultino inferiori al valore mediano dei compensi percepiti dagli altri dipendenti di pari qualifica. Pertanto, le rispettive quote teoriche

individuali verranno accantonate e, qualora non liquidate, rientreranno nel fondo per gli anni successivi.

#### Art. 40

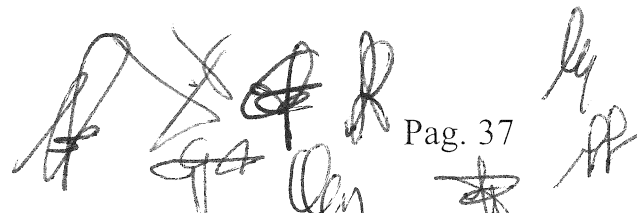
##### Differenziazione del premio individuale (Art. 81 CCNL 2019-2021)

1. Ad un contingente limitato di personale, tra coloro che hanno conseguito una valutazione pari o superiore a 999/1000, spetta la maggiorazione del premio individuale nella misura corrispondente al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. A tal fine, l'applicazione dei criteri e dei parametri di valutazione verrà preventivamente concordata in sede di Conferenza dei Dirigenti. La valutazione e la percentuale indicate potranno essere modificate annualmente in sede di contrattazione integrativa.
2. La quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la maggiorazione è stabilita nel 10%, riparametrato per funzione. Tale percentuale potrà essere modificata annualmente in sede di contrattazione integrativa.
3. La maggiorazione del premio individuale è attribuita per funzione, nella misura massima di n. 1 dipendente per funzione.

#### Art. 41

##### Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis CCNL 2016-2018, Art. 84-bis CCNL 2019-2021)

1. Gli enti corrispondono un'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 di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. La misura di cui al comma 2 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 2019-2021, sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

 Pag. 37

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 2019-2021.

6. Attività disagiate: l'indennità viene corrisposta nelle ipotesi in cui lo svolgimento di particolari mansioni professionali e lavorative determini l'esposizione a specifiche situazioni di disagio, che non siano compensate a diverso titolo; in particolare:

- esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature o apparecchiature di utilizzo gravoso o svolto in condizioni ambientali malagevoli, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica o al di fuori dei laboratori a ciò predisposti (es. cantonieri autisti, cantonieri specializzati, operai specializzati): € 2,50 per ogni giornata di effettivo svolgimento del servizio, fatta salva la verifica annuale, in sede di contrattazione integrativa, del valore di tale importo.
- esposizione a situazioni di disagio rappresentate da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente: al ricorrere della fattispecie il valore dell'indennità viene definito annualmente in sede di contrattazione integrativa.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previa individuazione, da parte del responsabile della struttura di riferimento (Settore o Funzione) con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione alle suesposte condizioni di lavoro e la relativa durata.

7. Attività implicanti il maneggio valori: l'indennità viene attribuita al personale adibito in via continuativa, in quanto nominato agente contabile, a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per le sole giornate nelle quali vi sia effettivamente destinato. Detto personale è individuato dal Dirigente responsabile del Settore Risorse. La relativa indennità, che ammonta ad € 1,54 giornalieri, è liquidata annualmente, a seguito della presentazione del rendiconto delle giornate intere di effettivo servizio effettuato alla cassa.

8. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza dal 1 gennaio 2023.

#### Art. 42

#### Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 2019-2021)

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti,



Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7, comma 4, lett. f) (Contrattazione integrativa), un'indennità di importo non superiore ad € 3.000,00 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato dell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti/Titolari di incarichi di EQ in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che, con atto formale del Dirigente, risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprie del profilo di appartenenza (titolari di unità operative individuate con atti dei Dirigenti/Titolari di incarichi di EQ).

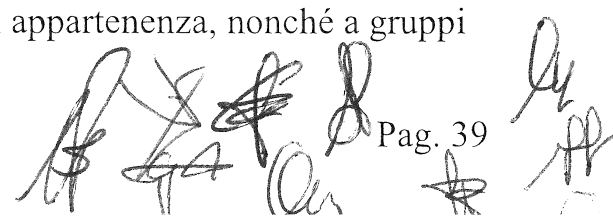
4. Le parti definiscono annualmente le risorse da destinare per le specifiche responsabilità.

5. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022, si stabiliscono i criteri di quantificazione di cui alla tabella di seguito riportata:

**Aree Operatori, Operatori Esperti e Istruttori**

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere), correlati anche alla titolarità di unità operative individuate con specifici atti di nomina dei Responsabili.	Compenso attribuibile
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e s.m.i., anche di media complessità. 2. Capacità di svolgimento in autonomia anche di procedimenti plurimi e diversificati, anche con carattere interdisciplinare. (1) 3. Capacità di iniziativa di aggiornamento sulle norme attinenti i procedimenti amministrativi istruiti dall'ufficio di appartenenza.	Da un minimo di € 400,00 ad un max di € 1.500,00  1 = € 400,00 1 E 2 = € 550,00 1-2 E 3 = € 700,00

(1) Si intende anche con riferimento alla partecipazione alle commissioni della Stazione Unica Appaltante in relazione all'area di appartenenza, nonché a gruppi



di lavoro intersettoriali (es. bandi europei, servizio civile, etc...)

### Area Funzionari ed EQ

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere) correlati anche alla titolarità di unità operative individuate con specifici atti di nomina dei Responsabili.	Compenso attribuibile
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L. 241/90 e smi, implicanti funzioni di media e talvolta elevata complessità.	Da un minimo di € 600,00 ad un max di € 2.000,00
2. Capacità di svolgimento in autonomia anche di procedimenti plurimi e diversificati, anche con carattere interdisciplinare. (1)	1 = € 850,00 1 E 2 = € 950,00 1-2 E 3 = € 1.050,00
3. Capacità di iniziativa di aggiornamento sulle norme attinenti i procedimenti amministrativi istruiti dall'ufficio di appartenenza.	

(1) Si intende con riferimento alla partecipazione alle commissioni della Stazione Unica Appaltante in relazione all'area di appartenenza, nonché a gruppi di lavoro intersettoriali (es. bandi europei, servizio civile, etc...)

6. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei Responsabili, che abbia un impatto economico sul fondo.

7. L'indennità di cui al presente articolo è erogata, per il personale appartenente alla Polizia Provinciale, a titolo di indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022.

## TITOLO IX BENESSERE DEL PERSONALE

### Art. 43

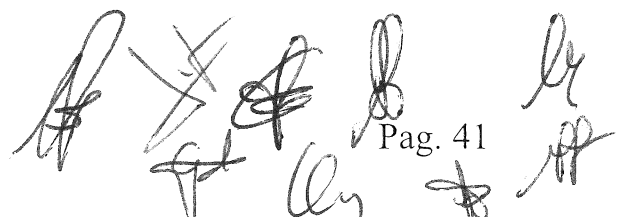
#### Welfare integrativo (Art. 82 CCNL 2019-2021)

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
2. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

### Art. 44

#### Salute e sicurezza

1. Le parti negoziali di cui all'articolo 6, comma 2 del CCNL 2019-2021, alla presenza degli RLS, con cadenza periodica, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. Con cadenza periodica, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6, comma 2 del CCNL 2019-2021 tutte le informazioni relative a:
  - infortuni sul lavoro;
  - malattie professionali.



Pag. 41

## TITOLO X DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

### Art. 45

#### Copertura Assicurativa (Art. 58 CCNL 2019-2021)

1. Per i dipendenti che utilizzano il proprio mezzo di trasporto - nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative - per trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio è stipulata dall'Ente apposita polizza assicurativa.
2. La polizza è limitata al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni ed è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Ai sensi dell'art. 58, comma 6, del CCNL 2019-2021, l'Ente, nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e nel rispetto delle effettive capacità di spesa, assumono le necessarie iniziative per la copertura assicurativa della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.
4. Per quanto non espresso nel presente CCDI, si rimanda al CCNL 2019-2021.

### Art. 46

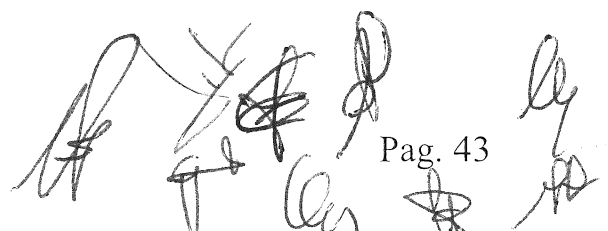
#### Patrocinio legale (Art. 59 CCNL 2019-2021).

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.
2. Il dipendente, in base a quanto previsto dall'art. 59, comma 2 del CCNL 2019-2021, può nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Ente o a supporto dello stesso.

Art. 47

Disciplina e trattamento della trasferta (Art. 57 CCNL 2019-2021)

1. Per gli autisti il tempo di viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo è considerato attività lavorativa.
2. Le disposizioni di cui all'art. 57, comma 2 del CCNL 2019-2021, in virtù del successivo comma 3, si applicano alla restante parte del personale ai soli fini del completamento dell'orario di lavoro.



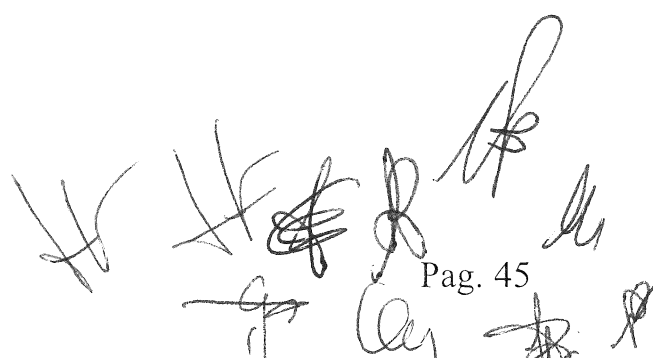
Pag. 43

TITOLO XI  
DISPOSIZIONI FINALI E DI COORDINAMENTO

Art. 48  
Disposizioni finali e di coordinamento

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCDI si fa rinvio al CCDI sottoscritto in data 20 dicembre 2019, al CCNL 2019-2021 e alle disposizioni legislative vigenti in materia.

PARAMETRI PROFESSIONALI PER LA RIPARTIZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI LA PERFORMANCE	
Area degli Operatori	145
Area degli Operatori Esperti	190
Area degli Istruttori	210
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	270



Pag. 45

