



PROVINCIA DI MATERA

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data **sette dicembre 2023** alle ore 11:00, giusta convocazione prot. n. 0023909 del 30.11.2023, presso la residenza della **Provincia di Matera**, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Dr.ssa Maria Angela Ettorre. – Segretario/Direttore Generale	P <input checked="" type="checkbox"/> [A]
Componente – Dr. Vincenzo Pierro. – Dirigente Area 1	P <input checked="" type="checkbox"/> [A]
Componente – Rag. Michele Pizzolla – Responsabile di E.Q. Servizio R.U.	P <input checked="" type="checkbox"/> [A]

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP	P [] A <input checked="" type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale UIL FPL Angelo Coppola	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
OO.SS. Territoriale CISL FP Giuseppe Bollettino	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
OO.SS. Territoriale CSA RAL	P [] A <input checked="" type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale Vizziello Marilena	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
R.S.U. Aziendale Lauria Donato	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
R.S.U. Aziendale Eletti Emanuele	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
R.S.U. Aziendale Silletti Giuseppe	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
R.S.U. Aziendale Disisto Franca	P <input checked="" type="checkbox"/> A []
R.S.U. Aziendale Schiuma Francesco	P [] A <input checked="" type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale Andrisani Damiano	P <input checked="" type="checkbox"/> A []

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera h), del CCNL-2022, le parti concordano di demandare a specifico regolamento per il welfare integrativo, predisposto dall'ente da adottare in contrattazione come stralcio al presente contratto integrativo.

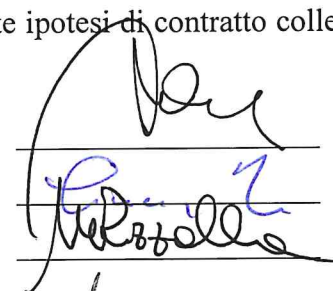
Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

Componente

Componente



Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP – Giuseppe Bollettino

OO.SS. UIL - FPL – Angelo Coppola

R.S.U. Aziendale – Vizziello Marilena

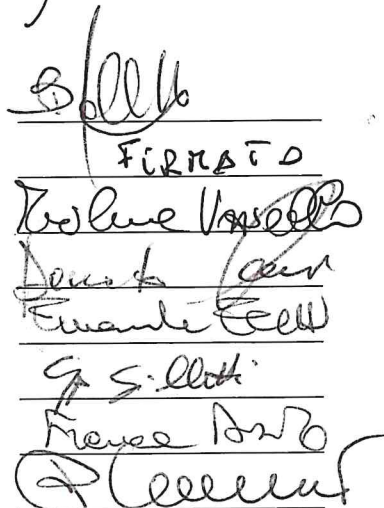
R.S.U. Aziendale – Lauria Donato

R.S.U. Aziendale – Eletti Emanuele

R.S.U. Aziendale – Silletti Giuseppe

R.S.U. Aziendale – Disisto Franca

R.S.U. Aziendale – Andrisani Damiano



FIRMATO



PROVINCIA DI MATERA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023–2025

Sommario:

CAPO I – Disposizioni Generali

TITOLO I

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	2
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	2
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	3
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	3

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità.....

Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	4
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	4

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	5
---	---

CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree.....

Art. 9 – Criteri generali.....	6
--------------------------------	---

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....

Art. 10 – Principi generali.....	7
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro.....	8
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	10

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	11
--	----

CAPO VI – Performance e Premio individuale.....

Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale.....	12
---	----

CAPO VII – Sezioni speciali.....

Art. 15 - Personale di polizia locale/ provinciale.....

Art. 16 – Indennità di servizio esterno.....	13
Art. 17 – Indennità di funzione.....	13

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.....

Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato.....	14
--	----

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO.....

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	15
Art. 21 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	16
Art. 22 – Orario di lavoro e orario massimo di lavoro settimanale.....	16
Art. 23 – Reperibilità.....	17
Art. 24 – Turnazioni.....	18
Art. 25 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	18
Art. 26 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio... ..	18

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI.....

Art. 27 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	19
Art. 28 – Innovazioni tecnologiche.....	19

CAPO III – Welfare integrativo.....

Articolo 29 - Le attività del “welfare integrativo”.....	20
--	----

Allegato “A” definizione delle procedure per le progressioni all’interno delle aree.....	21
--	----

Allegato “B” misura dell’indennità per specifiche responsabilità.....	24
---	----

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
 - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta provinciale n.14/2011, ultima modifica con decreto presidenziale n.109 del 11/07/2017;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n.160 del 16/09/2022
 - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. 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-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente

contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata;
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n.54 del 10/07/2023 (R.G. n.1238/2023), secondo le direttive vigenti e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - l) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
 - m) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
 - n) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
 - o) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell’amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell’articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione dirigenziale n.54 del 10/07/2023 (R.G. n.1238/2023), ammontano a euro 814.343,09, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
 - c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
 - d) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come da prospetto allegato.
- Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.
3. A livello generale si stabilisce che le somme (o le percentuali) sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno (o triennio) di riferimento.
- Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.
- Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022 art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022)

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di 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 e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200
4.	Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art.14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "*indennità*";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente di Area;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022 art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022)

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,20 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,20 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,20 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,60 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

3.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico, in condizioni pericolose per la salute personale, come segue:
 - ✓ per sottoposizione a rumore, ovvero a vibrazioni, DI RILEVANTE INTENSITÀ;
 - ✓ per esposizione a polveri sottili, qualora superino il valore classificato "NON BASSO";

3.b. Attività disagiate:

- Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
- Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi provinciali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole

l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3.c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo provinciale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

1. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata mensilmente o semestralmente o annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
2. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
3. Il sistema di pesatura dei fattori costituenti le "Condizioni di lavoro", ai fini della liquidazione della relativa indennità, che varia da un minimo di €1,20 giornalieri ad un massimo di €3,60 – determinato tenuto conto delle caratteristiche istituzionali dell'ente di area vasta: *Provincia di Matera* – si articola come segue:
 - **PER IL RISCHIO:** indice basso: peso causale 0; indice medio: peso causale 1; indice alto: peso causale 2; indice molto alto: peso causale 3;
 - **PER IL DISAGIO:** indice basso: peso causale 0; indice medio: peso causale 0,50; indice alto: peso causale 1; indice molto alto: peso causale 2;
 - **PER IL MANEGGIO VALORI:** indice basso: (fino ad €3.000 annue) peso causale 1; indice medio: (da €3.001 ad €10.000 annue) peso causale 2; indice alto: (superiore ad €10.000 annue) peso causale 3;
4. Ai fini della determinazione della misura dell'indennità giornaliera effettivamente spettante a ciascun dipendente, si tiene conto:
 - a) **del grado di esposizione alle condizioni di lavoro**, articolato così come segue:
 - esposizione costante (superiore al 90%): coeff.1
 - esposizione ricorrente (superiore al 50% e fino al 90%): coeff.0,80
 - esposizione alternata (superiore al 30% e fino al 50 %): coeff.0,40

Esempi:

(1) *CONDIZIONI DI LAVORO con rischio indice alto (2) ed esposizione costante (coeff.1); con disagio indice basso (0) e maneggio valori indice medio (1) ed esposizione ricorrente (0,80):* $2 \times 1 = 2 + 1 \times 0,80 = 0,80$

TOTALE PUNTI 2,80

(2) *CONDIZIONI DI LAVORO con rischio indice molto alto (3) ed esposizione alternata (coeff.0,40); con disagio indice alto (1) ed esposizione ricorrente (0,80) e maneggio valori indice medio (1) ed esposizione alternata (0,40):* $3 \times 0,40 = 1,2 + 1 \times 0,80 - 0,80 + 1 \times 0,40 = 0,40$

TOTALE PUNTI 2,40

- b) **DEL SISTEMA PER FASCE RETRIBUTIVE**, articolato come segue:

RISULTANZE DELLA PESATURA DELLE TRE CAUSALI (espressa in punti)	Indennità spettante (espresso in euro)
---	--

Da 1 a 2,99	1,34
Da 3,00 a 6,99	2,72
7	3,60

5. Per il personale part-time, la misura dell'indennità giornaliera, di cui al precedente comma 7, è proporzionalmente ridotta.
6. Non è possibile il cumulo delle fattispecie di rischio e disagio se non in presenza di presupposti diversi ed, inoltre, tale indennità è incompatibile con quella di "Servizio esterno".
7. L'individuazione dei dipendenti aventi titolo all'indennità di "Condizioni di lavoro" e la determinazione della misura dell'indennità spettante sono effettuate dal dirigente competente, comunicate al personale interessato e trasmesse agli uffici del personale, trattamento giuridico ed economico, nonché alla RSU e ai RSL.
8. **L'indennità di "condizioni di lavoro" è commisurata alle giornate di effettiva sottoposizione alle condizioni di lavoro previste dal presente articolo.** Essa è liquidata, con cadenza trimestrale, a cura dell'ufficio del Personale, previa attestazione del dirigente cui il dipendente è assegnato, delle giornate di svolgimento – nel trimestre di riferimento – delle attività soggette a rischio, disagio e maneggio valori.
9. Il dirigente è tenuto a monitorare almeno una volta all'anno ed, in ogni caso, entro il mese di dicembre di ciascun anno e, per l'anno successivo, le condizioni di lavoro che danno titolo all'indennità contrattuale prevista, al fine di attribuire o revocare, se del caso, la relativa indennità per l'anno successivo. Di detto monitoraggio devono essere resi edotti l'ufficio personale, la RSU e i RSL.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022 art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022)

4. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente o mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
5. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a €3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di €4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art.79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, 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;
 - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per

specifiche responsabilità. La Conferenza dei Dirigenti provvede al riparto delle somme tra le aree (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate.

6. Le fattispecie alle quali il Dirigente dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI;
 7. L'importo dell'indennità, con un minimo di €.500,00 annui lordi, è determinato dal competente Dirigente, applicando i criteri di cui all'allegata tabella "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;
 8. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
 - Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
 - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
 - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - Permesso sindacale retribuito;
 - Partecipazione ad assemblee sindacali;
 - Riposo compensativo;
 - Aspettativa per mandato sindacale;
 - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
 - Ferie;
 - Recupero festività soppresse;
 - Permessi mensili, ai sensi *ex lege* 104/1992;
 - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

(art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022)

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

(art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022)

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti provinciali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Dirigente competente.

Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

(art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022)

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2023;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti provinciali, con atto del Dirigente di Area competente.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

(art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022 - art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:

- a) il Dirigente procede alla valutazione, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - b) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).
 - c) Ai dipendenti a tempo parziale la performance individuale sarà erogata nella medesima percentuale della prestazione lavorativa.
2. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione è pari al 30% (riducibile a non meno del 20% in caso di applicazione degli obiettivi di ente di cui all'art. 79, comma 4 del CCnl 16/11/2022) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 3% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Area;

In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:

- *Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;*
- *Non aver mai percepito la maggiorazione;*
- *Minore età anagrafica;*
- *Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;*
- *Non aver mai percepito la maggiorazione;*
- *Minore età anagrafica;*

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

- costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
- costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

Le modalità di erogazione della performance organizzativa è erogata in conformità al sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente.

Art.14.1 – Correlazione tra compensi aggiuntivi previsti da Leggi e premi correlati alla performance

Al fine di perseguire una bilanciata ed equa distribuzione delle somme finalizzate a riconoscere, nel suo complesso, il risultato delle prestazioni rese dal personale del Comparto, viene posto in essere un sistema di contemperamento tra i compensi aggiuntivi previsti dal precedente **art.13.2**, come di seguito:

Valore annuo complessivo delle altre incentivazioni effettivamente riconosciute	Percentuale di riduzione della retribuzione di risultato
Pari all'importo medio della performance individuale spettante	0
Superiore alla performance individuale spettante, ma inferiore al triplo dell'importo medio della performance individuale spettante	20%
Pari o superiore al triplo dell'importo medio della performance individuale spettante	40%

CAPO VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

Art. 15 - Personale di polizia locale/ provinciale

Gli articoli seguenti (16 e 17) si applicano esclusivamente al personale della polizia provinciale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia provinciale, e da attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

Art. 16 – Indennità di servizio esterno

(art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022)

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 2,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno a due/terzi dell'orario di lavoro.

Il Comandante della Polizia Provinciale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2024. Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 17 – Indennità di funzione

(art. 7, comma 4, lett. w) Ccnl 16/11/2022)

1. L'indennità di cui all'art.97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (**che non risulti titolare di incarico di EQ**) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare mensilmente-
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022. Per l'anno 2024 l'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
 - a) Agenti: 150,00 euro;
 - b) Sottoufficiali: 170,00;
 - c) Ufficiali direttivi: 220,00;
3. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.
4. Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo 12, comma 5, del presente CCI, relativo all'indennità per specifiche responsabilità.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

(art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022)

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale massima destinata alla retribuzione di risultato pari al 25% della retribuzione di posizione, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
 - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le E.Q., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna E.Q., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
 - c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di E.Q. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le E.Q. che hanno conseguito una valutazione negativa.
 - d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL ed in conformità al regolamento disciplinante l'istituto, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione.

Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

(art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022)

- Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art.20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art.7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.45 del D.Lgs. n.36/2023;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n.326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art.1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n.145;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lettera b), del decreto legge n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art.43 della legge 449/1997.
- I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, come di seguito:

Valore annuo complessivo delle altre incentivazioni effettivamente riconosciute	Percentuale di riduzione della retribuzione di risultato
Pari all'importo medio della retribuzione di risultato spettante	0
Superiore alla retribuzione di risultato spettante, ma inferiore al triplo dell'importo della retribuzione di risultato spettante	20%
Pari o superiore al triplo dell'importo della retribuzione di risultato spettante	40%

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022)

- Ai sensi dell'art.53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art.7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;
- Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;

- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 21 – Flessibilità dell’orario di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022)

1. In applicazione all’art.7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - 30 / 60 minuti di flessibilità rispetto all’orario giornaliero di entrata e/o uscita, stabilito dal Responsabile di servizio competente;
 - La flessibilità goduta nell’ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell’art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;
 - Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti appartenenti al corpo di polizia provinciale e il personale stradale.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall’ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n.151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 22 – Orario di lavoro e orario massimo di lavoro settimanale

(art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022)

1. L’orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali articolato di norma su cinque giornate lavorative, dal lunedì al venerdì (escluso il sabato) con due rientri pomeridiani obbligatori nelle giornate di martedì e giovedì di tre ore ciascuno.
2. I rientri pomeridiani non resi nelle giornate di martedì e giovedì, nonché quelli finalizzati a completare le 36 ore di lavoro settimanale, possono essere recuperati ogni lunedì del mese, previa richiesta al dirigente e/o al responsabile del servizio di appartenenza, dalle ore 16,30.
3. La pausa pranzo non può essere inferiore a 30 minuti.

4. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
5. Al personale stradale e al personale della polizia provinciale, non si applica il comma 4.
6. Per il **personale degli uffici centrali**, la Provincia di Matera individua le seguenti fasce di flessibilità oraria, in entrata e in uscita:

giornate	orario antimeridiano entrata	orario antimeridiano uscita	orario pomeridiano entrata	orario pomeridiano uscita
Lunedì	07,30 – 08,45	13,30 – 14,45		
Martedì	07,30 – 08,45	13,00 – 14,45	14,00 – 16,00	max ore 19,00
Mercoledì	07,30 – 08,45	13,00 – 14,45		
Giovedì	07,30 – 08,45	13,00 – 14,45	14,00 – 16,00	max ore 19,00
Venerdì	07,30 – 08,45	13,00 – 14,45		

7. Durante le fasce di flessibilità oraria deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nella fascia oraria centrale che va dalle ore 08,45 alle ore 13,00, fermo restando il diritto alla fruizione dei permessi previsti dal CCNL del 16/11/2022.
8. Il Dirigente e/o il responsabile del servizio di appartenenza potrà giustificare l'ingresso al dipendente nell'arco dell'anno oltre le ore 08,45, nel limite massimo di tre volte, oltre il quale sarà operata nel mese successivo la dovuta decurtazione stipendiale per le ore/frazioni eccedenti le ore 08,45.
9. Per il personale degli uffici centrali, previa regolare timbratura in entrata, è consentita l'uscita per motivi di ufficio dalle ore 08,45, preventivamente motivata e autorizzata dal dirigente e/o dal responsabile del servizio di appartenenza. Eccezion fatta per il personale dell'Area Tecnica e dell'Area Ambiente è consentita l'uscita prima delle 08:45 per motivi d'ufficio, preventivamente autorizzata, tramite richiesta sul portale del dipendente, effettuata almeno un giorno prima della missione, salvo casi eccezionali.
10. L'eventuale debito orario mensile derivante dall'applicazione della flessibilità oraria, deve essere recuperato entro il 2° mese successivo alla data di maturazione dello stesso, previa intesa dirigente/lavoratore, anche mediante servizio pomeridiano da effettuarsi ogni lunedì e mercoledì del mese o durante i rientri pomeridiani, senza superare il limite massimo di orario in uscita (ore 19,00). In caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.
11. Per il **personale stradale** l'orario di lavoro si articola su cinque giornate lavorative, come segue:
 - nei giorni di lunedì, mercoledì e venerdì dalle ore 07,00 alle ore 13,00;
 - nelle giornate di martedì e giovedì dalle ore 07,00 alle ore 13,00 e delle ore 13,30 alle ore 16,30.
12. Per il **personale della Polizia provinciale** l'orario di lavoro si articola su sei giornate lavorative, in due turni (antimeridiani e pomeridiani), così distinti: dalle ore 08:00 alle ore 14:00 e dalle ore 14:00 alle ore 20:00.
13. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di **dodici mesi**.

Art. 23 – Reperibilità

*(art. 7, comma 4, lett. i) Ccnl 16/11/2022-
art. 7, comma 4, lett. k) Ccnl 16/11/2022)*

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:

- L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente;
 - Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
 - Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di **sei volte in un mese**;
 - gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
2. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.
 3. All'attualità l'istituto non è applicabile nella Provincia di Matera, per carenza di personale .

Art. 24 – Turnazioni

(art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022)

(art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022)

(art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022)

3. L'istituto è applicato esclusivamente al personale appartenente al Corpo di Polizia Provinciale.
4. In relazione agli artt.7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:
 - le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
5. In relazione alla disciplina di cui all'art.30, comma 4, del CCNL-2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal Responsabile di servizio competente, fino a un massimo di 10;
6. In relazione all'art.30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti **concordano sulla facoltà** riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 25 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022)

art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022)

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue;
 - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 70.
2. Le ore accantonate a richiesta del lavoratore possono essere liquidate come lavoro straordinario o, in alternativa, in luogo di permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
3. Il dipendente che opta per la liquidazione delle ore accantonate, dovrà necessariamente comunicarlo al Servizio Risorse Umane entro il termine ultimo del 30 novembre dell'anno di competenza.
4. L'istituto non si applica agli incaricati di Elevate Qualificazioni, nonché ai dipendenti incaricati ai sensi dell'art.90, comma 3, del TUEL, qualora beneficiari di indennità omnicomprensiva.

Art. 26 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

(art. 7, comma 4, lett. aa) Ccnl 16/11/2022)

Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
- b) Area della vigilanza e polizia provinciale.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 27 – Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
 - a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
 - b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
 - c) La metodologia è articolata come segue:
 - Valutazione periodica dei rischi;
 - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
 - Piano di Sicurezza.
 - d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
 - il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
 - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
 - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
 - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.
 - e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

Art. 28 – Innovazioni tecnologiche

(art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-bis del

Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 29 - Le attività del “welfare integrativo”

(art. 7, comma 4, lett. h) Ccnl 16/11/2022)

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera h), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue: di demandare a specifico regolamento predisposto dall'ente da adottare in contrattazione come stralcio al presente contratto integrativo.

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO
DELLE AREE**

(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art.79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art.14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i “*differenziali stipendiali*” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella “A” del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei “*differenziali stipendiali*”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di “*differenziali stipendiali*” attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite, per ogni area, in sede di delegazione trattante, la Conferenza dei Dirigenti, definisce i differenziali stipendiali attribuibili per ogni area del settore, al fine di evitare le penalizzazioni che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli EQ;
9. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sull'albo pretorio dell'Ente e sul sito internet dell'Amministrazione, per almeno 15 (quindici) giorni;
10. le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella “1” riportata in fondo al presente allegato;
11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati attraverso la pubblicazione all'albo pretorio dell'Ente e sul sito internet dell'Amministrazione e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Dirigente competente cui fa capo il dipendente, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Dirigente di Area competente cui fa capo il dipendente, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica, inviando gli esiti al Servizio Personale per quanto di competenza, al fine di procedere alla formulazione della graduatoria definitiva.

Tabella “1” dell’Allegato A) – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60	Si applica la seguente pesatura annuale: Primo anno del triennio max 15 punti; Secondo anno del triennio max 20 punti; Terzo anno del triennio max 25 punti;
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	30	Tre punti all’anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.
FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).	10	Viene riconosciuto UN punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l’anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; eccetera).
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni <i>(facoltativo)</i>	3	Sette anni di NON progressione: punti UNO; Otto anni di NON progressione: punti DUE; Nove o più anni: punti TRE.

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell’art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell’ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente più anziano di età.
2. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;

3. Dipendente, con nucleo familiare monoreddito, con il più alto numero di figli minori a carico;
4. Dipendente, con il più alto numero di figli minori a carico;

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI)

NUM.	COMPITI	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO
1.	Per responsabilità di procedimento complesso composto da più fasi, preordinate all'adozione di atti amministrativi a rilevanza esterna, destinati a produrre effetti nella sfera giuridica e/o patrimoniale dei destinatari, con assunzione di elevato grado di responsabilità (civile ed amministrativa)	500	1000
2.	Per responsabilità di coordinamento di almeno 2 unità subordinate	500	1000
3.	per responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	500	1000
4.	essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;	500	1000
5.	Per responsabilità connesse ai procedimenti e attività relativi alla trasparenza e anticorruzione	500	1000

In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, per il calcolo dell'indennità spettante si applica la seguente formula:

Somma delle singole voci *75% = indennità annuale

Esempio: al dipendente vengono attribuite “specifiche responsabilità” per le fattispecie 1, 2, 3 e 4, nella misura di 500 euro per ciascuna voce.

Calcolo dell'indennità: $(500 + 500 + 500 + 500) * 75 \text{ per cento} = 1.500 \text{ euro}$.

In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.

PROVINCIA DI MATERA

UTILIZZO DEL FONDO 2023

Risorse depurate per voci fisse stipendiali non contrattualizzabili	ANNO 2022				
	Risorse assegnate	% incidenza sul fondo	IMPORTI	% incidenza sul fondo	variazioni +/-
Indennità di comparto (art. 33, c.4 CCNL 22.01.2004)	€ 47.772,60	5,87%	€ 54.677,40	7,74%	-€ 6.904,80
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2019 - art. 67 c.2 lett. b)	€ 11.938,81	1,47%	€ -	0,00%	€ 11.938,81
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti art. 80 c.1 CCNL 16-11-2022)	€ 13.859,82	1,70%	€ -	0,00%	€ 13.859,82
Progressioni economiche orizzontali maturate (art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022)	€ 223.249,78	27,4%	€ 193.332,30	27,38%	€ 29.917,48
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022-(Indennità personale ex 8 ^a q.f. non titolare di posizione organizzativa - art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	€ 3.098,88	0,38%	€ 1.549,38	0,22%	€ 1.549,50
Fondo lavoro straordinario	€ 76.689,53	9,42%	€ 76.689,53	10,86%	€ -
Totale	€ 376.609,42	46,25%	€ 326.248,61	46,20%	€ 50.360,81
Risorse disponibili alla contrattazione	€ 437.733,67	53,75%	€ 385.562,14	54,60%	€ 52.171,53

Utilizzo delle risorse del fondo	ANNO 2022				
	Finalità del compenso	Percentuale	Risorse assegnate	%	IMPORTI
Compenso per l'erogazione della performance individuale (art. 14, c.1 CDI 2023/2025)	39,12%	€ 171.259,30	39,26%	€ 129.720,88	€ 41.538,42
Compenso per l'erogazione della performance organizzativa (art. 14, CDI 2023/2025)	26,08%	€ 114.172,87	26,17%	€ 86.480,59	€ 27.692,28
Compenso per la maggiorazione della performance individuale (art. 14, comma 2 CDI 2023/2025)	0,36%	€ 1.581,50	0,43%	€ 1.464,67	€ 116,83
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno (art. 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022 art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022); art. 9 CDI 2023/25)	0,00%	€ -	0,00%	€ 45.000,00	-€ 45.000,00
Indennità di turno Art. 30 CCNL 2022 - art. 24 CDI 2023/2025	5,94%	€ 26.000,00	8,04%	€ 26.000,00	€ -
Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) Ccnl 16/11/2022- art. 7, comma 4, lett. k) Ccnl 16/11/2022) - art. 23 CDI 2023/2025	0,00%	€ -	0,00%	€ -	€ -
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	0,00%	€ -	0,00%	€ -	€ -
Indennità per particolari condizioni di lavoro - (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 - art. 84 bis CCNL 2022- art. 11 CDI 2023/2025)	6,58%	€ 28.800,00	7,37%	€ 23.840,00	€ 4.960,00
Indennità per specifiche responsabilità (Articolo 84, CCNL-2022 art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022) - art. 12 CDI 2023/2025	14,85%	€ 65.000,00	13,92%	€ 58.000,00	€ 7.000,00
Indennità di servizio esterno PL - (art.7, comma 4, lett. w) CCNL 16/11/2022 - art. 16 CDI 2023/2025 ¹⁾	1,02%	€ 4.480,00	1,34%	€ 3.864,00	€ 616,00
Indennità di funzione personale PL - (art.7, comma 4, lett. w) CCNL 16/11/2022 - art. 17 CDI 2023/2025 ¹⁾	0,33%	€ 1.440,00	0,37%	€ 1.192,00	€ 248,00
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	0,00%	€ -	0,00%	€ -	€ -
Risorse destinate ai messi notificatori	0,00%	€ -	0,00%	€ -	€ -
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	3,43%	€ 15.000,00	3,09%	€ 10.000,00	€ -
Piano di pronto intervento personale Area Tecnica	2,28%	€ 10.000,00	0,00%	€ -	€ -
WELFARE INTEGRATIVO	0,00%	€ -	0,00%	€ -	€ -
TOTALE	100,00%	€ 437.733,67	100,00%	€ 385.562,14	€ 37.171,53
TOTALE UTILIZZO DEL FONDO	OK	€ 814.343,09		€ 711.810,75	€ 102.532,34

¹⁾ importo stimato su n. 8 unità al costo di € 2,00 x n.2240 giornate lavorative complessive

Risorse per la performance	65,57%	€ 287.013,67
Risorse per la performance senza bonus	65,21%	€ 285.432,16
[comma 3 - art. 80 ccnl 16/11/2022 destinazione prevalente delle risorse c.2 lett. a), b), d), e)]	86,00%	€ 376.432,16
comma 3 - 30% delle risorse alla Performance individuale	45,50%	SI

