

### PROVINCIA DI PESCARA

### CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

### TRIENNIO 2019 - 2021

### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e ambito di applicazione
- Art. 2 Durata e decorrenza
- Art. 3 Tempi e procedure di applicazione del contratto integrativo
- Art. 4 Interpretazione autentica del contratto integrativo
- Art. 5 Servizi minimi essenziali
- Art. 6 Verifica attuazione del contratto integrativo

### TITOLO II - ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'

- Art. 7 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
- Art. 8 Orario di lavoro e orario multiperiodale
- Art. 9 Lavoro straordinario e banca delle ore
- Art.10 Contingente dei lavoratori a tempo parziale

### TITOLO III – RISORSE DECENTRATE

- Art. 11 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
- Art. 12 Strumenti per premiare il merito e le professionalità
- Art. 13 Criteri generali delle metodologie di valutazione
- Art. 14 Produttività collettiva ed individuale
- Art. 15 Differenziazione del premio individuale
- Art.16 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- Art. 17 Correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e particolari compensi
- Art. 18 Progressioni economiche orizzontali
- Art. 19 Indennità di condizioni lavoro
- Art. 20 Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21/5/2018
- Art. 21 Welfare integrativo
- Art. 22 Reperibilità
- Art. 23 Turnazioni

### TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 24 Indennità di servizio esterno
- Art. 25 Indennità di funzione
- Art. 26 Proventi delle violazioni al Codice della Strada

### TITOLO V – PARI OPPORTUNITA' E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

- Art. 27 Pari opportunità
- Art. 28 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

## Art. 1 OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

- 1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
- 2. Il presente CCDI, si applica a tutto il personale non dirigente della Provincia di Pescara con rapporto di lavoro di tipo subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato.

### Art. 2 DURATA E DECORRENZA

- 1. Il CCDI ha durata triennale e concerne il periodo triennale 2019 2021.
- 2. Con cadenza annuale, in sede di contrattazione sulla ripartizione del salario accessorio, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
- 3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito, fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
- 4. Il presente CCDI alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data formale disdetta da una delle parti, 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.

## Art. 3 TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

- 1. Il procedimento per la stipula del CCDI è il seguente:
  - Costituzione delle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale;
  - Eventuale presentazione delle piattaforme;
  - Adozione, da parte dell'Organo preposto, delle direttive alla delegazione trattante di parte pubblica, con specificazione degli obiettivi prioritari e individuazione delle risorse economiche-finanziarie da rendere disponibili per la trattativa stessa;
  - Attivazione della contrattazione entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme, con convocazione della delegazione trattante di parte sindacale;
  - Sviluppo della fase di negoziazione tra le due delegazioni trattanti;
  - Firma di una ipotesi di accordo tra le due delegazioni trattanti;
  - Predisposizione della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria che individui i relativi oneri ed i mezzi di copertura finanziaria degli stessi;
  - Invio dell'ipotesi di accordo, corredata dalle predette relazioni, al Collegio dei Revisori dei Conti, entro 5 giorni dalla sottoscrizione;
  - Verifica della compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e con le relative disponibilità; in caso di parere negativo del Collegio dei Revisori dei Conti si procede con la rinegoziazione dell'ipotesi di accordo;

- Autorizzazione, da parte dell'Organo preposto, al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del CCDI, sia nel caso di parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti sia nell'ipotesi in cui siano trascorsi 15 giorni dall'invio dei documenti allo stesso Collegio senza che questi abbia espresso rilievi;
- Sottoscrizione definitiva dell'accordo;
- Trasmissione di copia del contratto integrativo sottoscritto dalle parti all'ARAN, entro 5 giorni dalla sottoscrizione.

## Art. 4 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

- 1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
- 2. La parte interessata invia alle altre richiesta di incontro. La richiesta deve essere motivata e contenere la specificazione della clausola controversa; essa deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
- 3. Entro 30 giorni dalla richiesta le parti, sono convocate dal Presidente della Delegazione Trattante.
- 4. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

### Art. 5 SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

1. Ai sensi della normativa in vigore ed in particolare, dell'art. 1 del CCNL del 06/07/1995, sono assicurati i seguenti servizi con il relativo contingente di personale:

SERVIZI ESSENZIALI	CONTINGENTE
Servizi attinenti alla rete stradale (fatti salvi	minimo 10 may 15 unità di catagoria
i casi di emergenza)	minimo 10 max 15 unità di categoria A e/o B, C e D
Servizi di gestione del personale: erogazione degli emolumenti retributivi, erogazione degli assegni con funzioni di sostentamento, versamento contributi previdenziali e rispetto di specifiche scadenze di legge	n. 1 dipendente appartenente alla categoria C o D
Attività necessarie per assicurare le scadenze di legge ed il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali degli organi dell'ente	n. 2 dipendenti di categoria D
Servizio cantieri: limitatamente alla custodia, sorveglianza degli impianti, nonché misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini	n. 1 dipendente appartenente alla categoria C o B
Servizi di polizia provinciale: attività richiesta dell'autorità giudiziaria, vigilanza palazzo della Provincia, assistenza al servizio della rete stradale in caso di sgombero neve	n. 2 dipendenti appartenente alla categoria C
Servizi di protocollo: accettazione di plichi per scadenze bandi e gare	n. 1 dipendente appartenente alla categoria B o C
Servizio informativo: garantire un livello minimo di funzionamento del sistema di rete aziendale che sovrintende tutti i	n. 1 dipendente appartenente alla categoria C o D

sistemi informatici	

2. I contingenti, così come individuati, sono esclusivamente utilizzati per garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero e non il normale servizio dell'ente.

## Art. 6 VERIFICA ATTUAZIONE DEL CCDI

- 1. Con periodicità annuale le parti procedono alla verifica dell'attuazione del presente CCDI.
- 2. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, convoca apposito incontro durante il quale saranno esaminati i documenti ed i dati relativi agli istituti normativi e contrattuali, disciplinati dal CCDI, che hanno trovato applicazione durante l'anno di riferimento.

### TITOLO II – ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'

## Art. 7 CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

- 1. Per orario di lavoro si intende qualunque periodo in cui il lavoratore è tenuto ad essere fisicamente presente sul luogo indicato dal datore di lavoro ed a mantenersi a disposizione di questi, al fine di poter prestare immediatamente la sua opera in caso di necessità.
- 2. Le politiche relative all'orario di lavoro sono finalizzate all'obiettivo di garantire adeguati servizi all'utenza, nonché adeguati livelli di efficienza ed efficacia dei servizi pubblici erogati dalla Provincia di Pescara, evitando la dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi.
- 3. L'orario di lavoro è ordinariamente articolato su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, con due rientri pomeridiani.
- 4. L'orario di lavoro, tuttavia, può essere articolato anche su sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato, nei seguenti casi:
  - a. per esigenze di servizio;
  - b. per esigenze del dipendente, qualora ne faccia motivata richiesta al dirigente, che autorizzerà la modifica dell'orario con apposita disposizione, previa verifica della compatibilità con le esigenze organizzative di servizio.
- 5. E' garantita una fascia di flessibilità oraria, al fine di conciliare vita lavorativa e vita familiare; la flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata rispetto a quella corrispondente con uscita. Per i dipendenti addetti gestione/manutenzione della rete viaria (cantonieri e Agenti sorveglianti) e per quelli addetti alla gestione/manutenzione del patrimonio dell'ente (esecutori tecnici e collaboratori professionali tecnici è riconosciuta una flessibilità di 10 minuti, in entrata ed in uscita (es: dalle ore 07,30 alle ore 7.40 - dalle ore 13,30 alle ore 13,40), rispetto all'orario di lavoro. Il dirigente competente, valuterà, per comprovati e limitati casi, di concedere ai lavoratori di entrambe le categorie, forme di flessibilità ulteriori compatibilmente con le esigenze di servizio. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

- 6. Le parti convengono che, nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.
- 7. In caso di personale che opera in regime di turnazione, non è prevista la fascia di flessibilità, bensì una tolleranza di cinque minuti.

### Art. 8 ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE

- Le parti si impegnano a rispettare la disposizione di cui all'art. 4, D.lgs. nº 66/2003, per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
- 2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
  - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
  - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.
- 3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, a termini di contratto, non possono superare le 13 settimane.

### Art. 9 LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

- 1. Il limite massimo annuo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell1/4/1999, è elevato a n° 350 ore per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, nel limite massimo del 2% dell'organico (art 38, comma 3, CCNL 14/9/2000).
- 2. E' istituita la banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, la quale contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
- 3. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n° 50 ore.

# Art. 10 CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

- 1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
- 2. Il contingente di cui al primo comma può essere elevato di un ulteriore 15%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari di seguiti indicate:
  - 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 familiari;
  - 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, posttraumatica, 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.
- 3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

### TITOLO III – RISORSE DECENTRATE

#### Art. 11

### CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

- 1. I criteri di utilizzo delle risorse decentrate, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinati in sede di contrattazione decentrata integrativa.
- 2. La parte stabile del Fondo è destinata a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici stabili, individuati nell'art. 68, comma 1, del CCNL 2016 2018 e, quindi:
  - a. progressioni economiche nella categoria (differenziali spesa consolidata);
  - b. indennità di comparto;
  - c. indennità al personale ex VIII q.f. non titolare di posizione organizzativa;
- 3. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate, nell'anno 2017, alla retribuzione di posizione delle Posizioni organizzative istituite.
- 4. Le parti definiscono annualmente i criteri per ripartire, sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2, dell'art. 68 CCNL 2016 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
- 5. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

### STRUMENTI PER PREMIARE IL MERITO E LE PROFESSIONALITA'

- 1. Il presente CCDI assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.
- 2. Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:
  - a. la produttività collettiva e individuale;
  - b. le progressioni economiche orizzontali;
  - c. l'attribuzione di incarichi e responsabilità.
- 3. Gli strumenti di cui alle lettere a), b), c), sono riconosciuti a valere sulle risorse destinate annualmente, ai sensi dell'art. 11 del presente CCDI e devono rappresentare, complessivamente, una quota almeno pari al 50% dell'intero fondo delle risorse decentrate.
- 4. Ai fini dell'erogazione di premi legati al merito e alla performance, la Provincia di Pescara adotta metodi e strumenti di valutazione ispirati a criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

## Art. 13 CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

- 1.La valutazione del personale non incaricato di posizione organizzativa/alta professionalità, è effettuata in base ai seguenti criteri:
  - a. apporto dato al raggiungimento degli obiettivi in termini di quantità del lavoro svolto:
  - b. complessità degli obiettivi assegnati;
  - c. rispetto delle scadenze;
  - d. efficienza;
  - e. integrazione nel gruppo di lavoro;
  - f. adattamento al cambiamento;
  - g. apprendimento organizzativo;
  - h. capacità di relazione;
  - i. capacità propositiva;
  - j. utilizzo delle attrezzature e degli strumenti di lavoro.
- 2. La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa/alta professionalità, è effettuata in base ai seguenti criteri:
  - a. livello di conseguimento degli obiettivi di settore assegnati con il PEG;
  - b. capacità di programmazione, organizzazione e controllo;
  - c. spirito di iniziativa e capacità di gestione e di innovazione;
  - d. capacità di direzione e di motivazione del personale;
  - e. capacità di relazione all'interno e all'esterno della Provincia;
  - f. capacità di differenziare le valutazioni del personale.
- 3. Ciascun dipendente è valutato dal Dirigente con cadenza annuale.
- 4. La valutazione deve essere motivata, preceduta da un colloquio e formalizzata nel rispetto del principio di trasparenza.
- 5. Il dipendente deve ottenere una valutazione almeno pari a 60/100 per poter accedere ai premi di produttività collettiva e individuale ed alla retribuzione di risultato.
- 6. Ciascun dirigente deve adeguatamente differenziare le valutazioni.
- 7. Le retribuzioni di risultato ed i premi di produttività individuale sono differenziati in misura proporzionale al punteggio ottenuto in sede di valutazione.

## Art. 14 PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE

- 1. L'art. 68, comma 2 lettere a) e b), del CCNL 21/05/2018 prevede che parte delle risorse decentrate siano utilizzate per erogare premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale; tali premi sono corrisposti in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato dall'ente.
- 2. L'attribuzione dei premi, di cui al precedente comma, è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, da parte del Nucleo di Valutazione, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati.
- 3. La produttività collettiva (performance organizzativa) è lo strumento finalizzato a premiare il merito direttamente collegato a:
  - raggiungimento degli obiettivi del PEG, specificati per ciascun centro di responsabilità;
  - qualità del contributo assicurato alla performance per ciascun centro di responsabilità o altra unità organizzativa di appartenenza.
- 4. La produttività individuale (performance individuale) è lo strumento finalizzato a premiare il merito direttamente collegato a:
  - risultati ottenuti;
  - capacità e competenze dimostrate.
- 5. Le risorse destinate alla produttività collettiva ed individuale, definite in sede di contrattazione decentrata integrativa, sono così ripartite:
  - a. Il 55% alla produttività individuale;
  - b. il 45% alla produttività collettiva, collegata agli obiettivi del PEG;
- 6. Le risorse complessive, di cui alle lettere a) e b) del comma 5, sono ripartite in budget di settore e/o di altra struttura dotata di specifica autonomia, in relazione ai seguenti criteri:
  - 70% del fondo complessivo per:
    - numero dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato assegnati al Settore, con peso relativo del 55% del fondo complessivo; nel determinare il numero dei dipendenti, la singola unità è riproporziona in relazione alla tipologia di orario di lavoro (part-time e full-time) ed al periodo di servizio prestato nel corso dell'anno;
    - categoria giuridica di appartenenza con peso relativo del 15% del fondo complessivo;
  - 30% del fondo complessivo per:
    - peso % dell'obiettivo (con riferimento alla media dei pesi di ciascuna struttura) determinato dalla complessità dello stesso, stabilito dal Nucleo di Valutazione, preventivamente sulla scorta dei seguenti parametri:
      - valore del budget destinato agli obiettivi assegnati alla struttura di riferimento;
      - trasversalità delle competenze coinvolte e correlati livelli di coordinamento e di complessità dei procedimenti;
    - Nº dei dipendenti assegnati a ciascuna struttura, in relazione alla categoria giuridica;

In tale procedura saranno coinvolti i dirigenti ai fini della loro proposta all'ente di obiettivi con i relativi gradi di complessità, sulla quale il Nucleo di Valutazione decide definitivamente.

- 7. I budget di Settore, definiti e assegnati in base ai criteri sopra elencati, sono suddivisi in due quote:
  - il 55% alla produttività individuale;
  - il 45% alla produttività collettiva.
- 8. In caso di trasferimento o assegnazione temporanea di personale in corso d'anno il budget è suddiviso in maniera proporzionale ai periodi di servizio nei diversi Settori, se il dipendente ha prestato servizio presso un Settore per almeno 2 mesi.
- 9. Il livello di raggiungimento degli obiettivi di Peg è certificato dal Nucleo di valutazione, sulla base dei dati forniti dai dirigenti entro il 28 febbraio dell'anno successivo. La quota di produttività collettiva assegnata a ciascun obiettivo è erogata in proporzione al livello di conseguimento dell'obiettivo e solo se tale livello è almeno pari al 60%.
- 10. I criteri di distribuzione tra i dipendenti della quota di produttività collettiva assegnata all'obiettivo sono i seguenti:
  - 1. parametro della categoria giuridica di appartenenza (20%);
  - 2. apporto del dipendente alla realizzazione dell'obiettivo, misurato in termini di complessità e articolazione del lavoro svolto (25%);
  - 3. tipologia di orario di lavoro (10%);
  - 4. % di presenza (45%).
- 11. Nella ipotesi in cui venga attestato, da parte dei responsabili competenti, che il dipendente non ha fornito alcun apporto per la realizzazione dell'obiettivo, al dipendente non può essere erogato alcun compenso relativamente al piano di lavoro collegato; i relativi importi vengono ripartiti tra gli altri dipendenti che hanno partecipato al piano di lavoro.
- 12. La distribuzione tra i dipendenti della quota di produttività individuale assegnata al Settore sarà determinata in misura proporzionale al punteggio ottenuto in sede di valutazione. Il premio di produttività individuale sarà parametrato alla tipologia di orario di lavoro e al periodo di servizio prestato ed alla % di presenza.
- 13. Gli obiettivi di Peg, ai fini della loro ammissibilità, vanno definiti, con specifica motivazione del responsabile proposto, anche tenendo conto delle categorie e dei profili professionali del personale assegnato ai Settori.
- 14. I Responsabili preposti adottano tempestivamente e comunque entro il 28 febbraio, i piani di lavoro, quale ordinario strumento di gestione delle risorse umane, finalizzato sia alla conduzione delle attività ordinarie del Settore o altra unità organizzativa di riferimento e sia alla realizzazione degli obiettivi. I piani di lavoro devono indicare, in particolare, le attività ordinarie direttamente o indirettamente riferibili agli obiettivi proposti e approvati. I dirigenti pubblicano sul sito intranet dell'Ente tutti i piani di lavoro, ai fini della massima conoscenza da parte di ciascun dipendente del Settore.
- 15. L'Ente garantisce la massima trasparenza e partecipazione dei dipendenti nella definizione degli obiettivi, prevedendo la formalizzazione del processo di partecipazione.
- 16. I Responsabili preposti effettuano monitoraggi trimestrali dello stato di avanzamento dei piani di lavoro, ai fini di una loro eventuale rimodulazione, nonché ai fini di valutare l'apporto individuale al raggiungimento dell'obiettivo. L'esito del monitoraggio deve essere comunicato ai dipendenti interessati.
- 17. I Responsabili preposti assicurano la partecipazione di tutti i dipendenti in carico a ciascun Servizio agli obiettivi assegnati al Servizio di appartenenza, ispirata al principio dell'equipollenza a parità di profilo professionale e tenendo conto dell'adesione degli stessi. Sono fatte salve esclusioni derivate da motivate ragioni,

- da illustrare con apposita relazione. Al personale non assegnato ai Servizi, in quanto in posizione di staff della dirigenza, deve essere adeguatamente garantita la partecipazione agli obiettivi.
- 18. Nel caso in cui gli strumenti di programmazione e di gestione dell'Ente vengano approvati oltre il termine del 30 aprile dell'anno di competenza, ai fini della procedura di valutazione vengono presi a riferimento, quali obiettivi provvisori, i piani di lavoro adottati di norma entro il 28 febbraio. I suddetti piani di lavoro, sono validati dal Nucleo di Valutazione entro e non oltre il 30 giugno. Nel caso di successiva approvazione del Peg, i piani di lavoro attivati a tale data e non ricompresi negli obiettivi gestionali saranno considerati comunque utili ai fini della valutazione.

## Art. 15 DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE

- 1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018, vengono definite le seguenti disposizioni, relativamente alla performance individuale.
- 2. Il 10% del personale delle categorie giuridiche A, B, C, e D, e comunque almeno una unità del personale di ciascuna categoria giuridica, assegnato a ciascuna struttura apicale dell'ente, che consegue la valutazione più elevata, fruirà di una maggiorazione del proprio premio di performance individuale, di un importo pari al 30% del valore medio pro capite teorico dei premi.
- 3. Il valore medio pro capite è dato dal rapporto tra la somma destinata alla performance individuale nella contrattazione economica dell'anno (pari al 55% dell'importo complessivo della somma destinata alla performance) ed il n° dei dipendenti potenzialmente aventi diritto (tenendo conto della tipologia dell'orario di lavoro e del periodo di servizio prestato).
- 4. Il valore medio viene definito distintamente per ciascuna categoria giuridica A, B, C e D.
- 5. Il Settore Risorse Umane, acquisite le schede di valutazione individuale, seleziona i dipendenti che hanno diritto a tale maggiorazione e definisce il valore complessivo della maggiorazione, distinta per ciascuna struttura e categoria giuridica.
- 6. L'importo destinato alla differenziazione del premio individuale viene ripartito tra le strutture apicali dell'ente in base al numero dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato assegnati al Settore, secondo la tipologia di orario di lavoro (part-time e full-time), ed alla categoria giuridica di appartenenza.

# Art. 16 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

- La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance.
- 2. Il dipendente deve ottenere una valutazione positiva, ossia almeno pari a 60/100 o punteggio equivalente, per poter accedere alla retribuzione di risultato.
- 3. In caso di valutazione inferiore a 60/100 o punteggio equivalente, al dipendente non può essere corrisposta la retribuzione di risultato.

- 4. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative istituite, viene destinata una quota, che va da un minimo del 15% ad un massimo del 25%, per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.
- 5. Ai fini della determinazione della retribuzione di risultato spettante a ciascuna posizione organizzativa, si tiene conto dei seguenti elementi:
  - retribuzione di posizione della Posizione Organizzativa: viene applicato un meccanismo di proporzionalità oggettivo, calcolando la percentuale di incidenza di ogni singola posizione organizzativa sul totale delle retribuzioni di posizione;
  - <u>punteggio ottenuto in sede di valutazione</u>: viene calcolata la retribuzione di risultato teorica, spettante in caso di punteggio massimo (100 o equivalente), data dalla somma destinata alla retribuzione di risultato, come definita dal comma 4, moltiplicata per la percentuale di incidenza, di cui al punto precedente, della singola posizione organizzativa; l'importo così determinato viene riproporzionato al punteggio riportato dal dipendente in sede di valutazione.
- 6. La determinazione della retribuzione di risultato, come disciplinata ai punti precedenti è effettuata su base annua; la stessa viene riproporzionata se il dipendente è stato incaricato di posizione organizzativa per una parte dell'anno di riferimento.

### Art. 17

## CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E PARTICOLARI COMPENSI

- 1. Nel presente articolo viene definita la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa ed i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lettera h) del CCNL 2016/2018, ai fini di riequilibrare i premi di performance nel caso in cui un titolare di posizione organizzativa percepisca altre forme di incentivi/compensi.
- 2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo i seguenti incentivi/compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006:
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
- 3. La retribuzione di risultato è progressivamente ridotta, in relazione agli importi complessivamente percepiti dal dipendente, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera h) del CCNL 2016/2018, secondo quanto di seguito indicato:
  - è previsto un unico scaglione di riduzione pari al 50% superata la soglia di euro 20.000,00; tale soglia non contempla, ai fini dell'avvocatura, gli oneri totalmente retribuiti dalla parte soccombente.

- 4. Ai fini dell'applicazione di tale disciplina, vengono presi in considerazione gli incentivi/compensi percepiti nel medesimo anno cui si riferisce la retribuzione di risultato da erogare.
- 5. Le somme recuperate in applicazione di tale disciplina sono redistribuite in quote di retribuzione di risultato tra tutti gli altri dipendenti.

## Art. 18 PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

- La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
- 2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie, nel limite massimo del 40% dei dipendenti complessivamente intesi.
- 3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordata tra le parti.
- 4. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 2016-2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
- 5. Il personale interessato deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
  - a. essere in servizio, presso la Provincia di Pescara nell'anno di attribuzione della progressione orizzontale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
  - b. anzianità di servizio minimo di 36 (trentasei) mesi nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno di attribuzione della progressione orizzontale. Ai fini della maturazione di detta anzianità, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno; non sono utili ai fini della maturazione di tale anzianità i periodo di congedo/aspettativa non retribuiti e non utili ai fini dell'anzianità di servizio;
  - c. non essere stato destinatario, nell'anno di attribuzione della progressione orizzontale ed in quello precedente, di sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto;
  - d. aver conseguito, per ciascun anno del triennio di riferimento, il seguente punteggio minimo (o equivalente) della valutazione individuale:

CATEGORIA	PUNTEGGIO
GIURIDICA	MINIMO
Α	70/100
В	70/100
С	70/100
D	70/100

6. I criteri di selezione sono i seguenti:

### A) VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

**Punteggio massimo ottenibile: 75** (vengono attribuiti punti 75 a chi ha una media aritmetica delle valutazioni complessive del triennio di cui al periodo successivo pari a 100; gli altri punteggi vengono attribuiti in maniera proporzionale).

L'elemento di valutazione che sarà preso in considerazione è la media aritmetica delle valutazioni

complessive del triennio precedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivare la progressione orizzontale.

Nell'ipotesi in cui un dipendente non è stato oggetto di valutazione della performance individuale, per un massimo di anni due, verranno prese in considerazione le tre valutazioni più recenti del quinquennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

Nell'ipotesi in cui un dipendente, per il medesimo anno, abbia più schede di valutazioni individuali, viene considerato un solo punteggio, dato dalla media dei singoli punteggi delle relative schede di valutazione; i punteggi sono comunque ponderati, in relazione al periodo di riferimento, se trattasi di valutazioni afferenti, per il medesimo anno e per lo stesso soggetto, a status diversi (es: posizione organizzativa e produttività individuale).

### **B) ESPERIENZA PROFESSIONALE**

Punteggio massimo ottenibile: 15 tali punti vengono attribuiti in relazione all'anzianità di servizio nella categoria giuridica di appartenenza, limitatamente ai 5 (cinque) anni precedenti quello di attribuzione della progressione economica, così ripartiti:

- punti 3 per ogni anno nella categoria giuridica di appartenenza con valutazione individuale non inferiore a 80 punti;
- punti 1 per ogni anno nella categoria giuridica inferiore a quello di appartenenza con valutazione individuale non inferiore a 80 punti.

### C) COMPETENZE ACQUISITE E CERTIFICATE A SEGUITO DI PROCESSI FORMATIVI

### Punteggio massimo ottenibile: 10, così ripartiti:

- punti 6 per titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno;
- > punti 4 per corsi di formazione.

Titolo di studio superiore: (max 6 punti)

CATEGORIA GIURIDICA	TITOLO DI STUDIO SUPERIORE	PUNTI ATTRIBUIBILI
D	<ul> <li>Specializzazione post universitaria di durata biennale;</li> <li>Master Universitari di I e II Livello;</li> <li>Dottorato di ricerca;</li> <li>Abilitazione professionale.</li> </ul>	
С	<ul> <li>Specializzazione post universitaria di durata biennale;</li> <li>Master Universitari di I e II Livello;</li> <li>Dottorato di ricerca;</li> <li>Abilitazione professionale</li> <li>Laurea Breve;</li> <li>Laurea Specialistica/Magistrale;</li> <li>Diploma di Laurea (vecchio ordinamento).</li> </ul>	<b>2 punti</b> per ciascun titolo di studio posseduto
A-B	<ul> <li>Specializzazione post universitaria di durata biennale;</li> <li>Master Universitari di I e II Livello;</li> <li>Dottorato di ricerca;</li> <li>Abilitazione professionale;</li> <li>Laurea Breve;</li> <li>Laurea Specialistica/Magistrale;</li> <li>Diploma di Laurea (vecchio ordinamento);</li> <li>Diploma di scuola secondaria.</li> </ul>	

Corsi di formazione: (max 4 punti)

**Punti 2** per ciascun corso di formazione di durata superiore a 50 ore concluso con valutazione finale positiva;

- **Punti 1,5** per ciascun corso di formazione di durata superiore a 30 ore concluso con valutazione finale positiva;
- **Punti 1** per ciascun corso di formazione di durata superiore a 15 ore concluso con valutazione finale positiva;
- **Punti 0,5** per ciascun corso di formazione di durata non superiore a 15 ore concluso con valutazione finale positiva;

I corsi di formazione, per poter essere oggetto di valutazione, devono essersi attinenti gli ambiti lavorativi della Provincia di Pescara ed essere stati conclusi entro il quinquennio precedente l'anno in cui si attribuisce la progressione orizzontale; sono a tal fine considerati sia i corsi organizzati dall'ente che i corsi autonomamente svolti dal dipendente.

- 7. Dopo la stipula definitiva del CCDI in cui sono previste, viene pubblicato un avviso destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato presso altro ente, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali attribuibili nell'anno di riferimento, distinte per categoria giuridica. L'avviso indica anche i termini entro cui presentare la relativa domanda<sup>1</sup>.
- 8. Scaduto il termine per la presentazione delle domande, il dirigente del Settore Risorse Umane provvede alla redazione delle relative graduatorie (in ordine decrescente), distinte per categoria giuridica, sulla base dei criteri di selezione.<sup>2</sup>
- 9. In caso di parità di punteggio conseguita tra due o più dipendenti, viene data precedenza al dipendente con maggiore anzianità nella categoria giuridica di appartenenza al 1° gennaio dell'anno di attribuzione della progressione orizzontale; in caso di ulteriore parità viene data precedenza al dipendente con maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, sempre alla data del 1° gennaio dell'anno di attribuzione della progressione; in caso di ulteriore parità viene data precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione; in caso di ulteriore parità viene data precedenza al dipendente con la maggiore età anagrafica.
- 10. La progressione economica può avere decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il CCDI che prevede l'attivazione dell'istituto; viene fatta comunque salva la possibilità di stabilire una decorrenza diversa in sede di contrattazione economica annuale, sempre nell'ambito dell'anno di attribuzione della progressione orizzontale.
- 11. Preso atto di quanto previsto dall'art. 16, comma 8, del CCNL del 21/5/2018, le somme eventualmente non utilizzate andranno ad aumentare quelle necessarie, l'anno successivo, per finanziare l'applicazione del medesimo istituto.

# Art. 19 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 70-bis, CCNL 2018)

- 1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano lo svolgimento di attività:
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose e/o dannose per la salute;
  - c. implicanti il maneggio di valori.

Aggiornato alle modifiche approvate il 01/10/2020.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Aggiornato alle modifiche approvate il 01/10/2020.

- 2. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si fa riferimento alla categoria o profilo di appartenenza del dipendente, ma è riconosciuta a coloro che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro.
- 3. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni; inoltre, tale indennità è commisurata, ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i valori minimi e massimi giornalieri di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/5/2018 (euro 1,00 euro 10,00).
- 4. L'indennità è riconosciuta per l'intera giornata di effettiva prestazione lavorativa, a condizione che il dipendente abbia prestato almeno i 2/3 dell'orario giornaliero previsto, permanendo le condizioni di disagio, come descritte nelle tabelle di seguito riportate, ovvero di rischio per come successivamente disciplinato.
- 5. La misura dell'indennità è definita sulla base dei seguenti criteri:
  - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza;
  - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'esposizione, in modo costante e rilevante a fattori di effettivo disagio;
  - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino maneggio di valori di cassa.

### **DISAGIO**

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, ambientali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Tenuto anche conto della peculiarità del servizio si individuano, in sede di prima applicazione, le seguenti prestazioni lavorative e condizioni disagevoli, ai fini dell'erogazione dell'indennità di disagio, da rapportare in funzione della presenza in servizio:

Descrizione prestazione lavorativa	Condizioni disagevoli	Indennità giornaliera	Note
Attività esecutiva di manutenzione della rete viaria dell'ente per almeno i 2/3 dell'orario giornaliero previsto	Svolgimento delle attività in condizioni meteorologiche avverse:  1_temperature elevate nel periodo estivo;  2_temperature eccessivamente basse nel periodo invernale;  3_presenza di pioggia, neve, ghiaccio, forte vento;  4_contatto con rifiuti abbandonati, carcasse di animali;  5_attività prestata in ambienti particolarmente polverosi;  6_attività prestata in zone collinari superiori a 300 mt slm.	2	Per temperature elevate nel periodo estivo si intendono temperature superiori a 30° e/o umidità superiore al 70%. Per temperature eccessivamente basse nel periodo invernale si intendono
Attività esecutiva di manutenzione del patrimonio immobiliare dell'ente per almeno i 2/3 dell'orario giornaliero previsto	Svolgimento delle attività in condizioni meteorologiche avverse:  1_temperature elevate nel periodo estivo;  2_temperature eccessivamente basse nel periodo invernale;	2	temperature al di sotto dei 5 (cinque) gradi.

	3_presenza di pioggia, neve, ghiaccio, forte vento.		
Attività di sportello al pubblico per almeno 3 ore consecutive	Contatto continuo con l'Utenza esterna per particolari fattispecie soggettive o oggettive determinanti lo svolgimento dell'attività	2	
Attività amministrativa o tecnica	Svolgimento dell'orario di lavoro ordinario in maniera frazionata per più di due periodi nell'arco della giornata lavorativa	2	

Per attività di sportello al pubblico si intende l'attività svolta nei cosiddetti "punti sportello".

Si precisa che:

- i "punti di sportello" sono istituiti in relazione alle esigenze organizzative, secondo orari di apertura al pubblico predefiniti dal dirigente responsabile e pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente; sono fatte salve diverse attestazioni da parte, distintamente, del responsabile del servizio e del responsabile della sicurezza;
- i "punti di sportello" possono essere istituiti anche per periodi limitati e legati a momentanee esigenze organizzative per l'acquisizione di documentazione di rilevante quantità entro termini temporali ristretti.

Per l'erogazione dell'indennità i Servizi interessati trasmettono mensilmente, al Settore Risorse Umane, le certificazioni relative alle giornate in cui sono state svolte le prestazioni lavorative sopra individuate ed i nominativi dei dipendenti interessati.

### **RISCHIO**

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, in relazione ai seguenti fattori di rischio:

- esposizione a sostanze nocive quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
- utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione rischiosa), attrezzature (es: scale e trabattelli) e strumenti atti a provocare lesioni;
- esposizione costante al traffico veicolare:

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai suddetti fattori di rischio, compete la relativa indennità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti dei Settori di appartenenza.

Descrizione prestazione lavorativa	Indennità giornaliera
Attività esecutiva di manutenzione della rete viaria dell'ente	3,00
Attività esecutiva di manutenzione del patrimonio immobiliare dell'ente	3,00

Per l'erogazione dell'indennità i Servizi interessati trasmettono mensilmente, al Settore Risorse Umane, le certificazioni relative alle giornate in cui sono state svolte le prestazioni lavorative sopra individuate ed i nominativi dei dipendenti interessati.

### MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

L' Amministrazione individua le seguenti figure:

- Economo dell'ente cui sia attribuita la relativa qualifica dal competente Dirigente;
- Agenti contabili individuati con provvedimento del competente Dirigente.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata trimestralmente a consuntivo e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi. A tal fine non si computano le giornate di assenza di non lavoro, a qualsiasi titolo, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

La misura dell'indennità è rapportata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile annualmente; si individuano le seguenti fasce di valore con i relativi importi giornalieri:

VALORI ANNUI GESTITI	INDENNITÀ GIORNALIERA
fino ad euro 3.000,00	0,50
da euro 3.001,00 ad euro 5.000,00	1,50
oltre euro 5.000,00	2,00

# Art. 20 INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUIES DEL CCNL 21/05/2018

- 1. L'indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018 può essere attribuita:
  - **A)** Ai dipendenti di categoria D, non incaricati delle funzioni dell'area della posizione organizzativa di cui agli artt. 13 e ss. del CCNL 21/05/2018, nominati "Responsabili di Unità Operativa" con apposito atto di determinazione dirigenziale previa valutazione comparativa sulla base dei seguenti criteri:
    - a) Formazione culturale adeguata alle funzioni da svolgere;
    - **b)** Attitudine ad assumere le responsabilità connesse con le funzioni da svolgere:
    - c) Professionalità acquisita nello svolgimento delle attività rilevanti agli effetti dell'incarico da attribuire;
    - d) Valutazioni individuali annuali espresse dal Dirigente.
- 2. L'indennità di responsabilità può essere riconosciuta fino ad un valore massimo di € 3.000,00 annui lordi, suddivisa in dodici mensilità e corrisposta mensilmente.
- 3. Ciascun dirigente, nell'ambito del budget di Settore assegnato, può istituire le unità operative, motivandone adeguatamente la necessità per esigenze produttive e di miglioramento in riferimento alle funzioni assegnate al Settore e può graduarne il livello di complessità sulla base dei seguenti criteri:
  - a) ampiezza delle funzioni in riferimento a responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti semplici, procedimenti complessi e ripetitivi, procedimenti complessi e non ripetitivi, che comportano relazioni esterne, relazioni interorganiche, svolgimento di

adempimenti previsti da legge o regolamento. Tali responsabilità e tali funzioni devono essere tradotte in output e trovare corrispondenza negli obiettivi assegnati ai Settori. Inoltre dovrà tenersi conto dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento e delle strategie dell'ente;

- **b)** professionalità richiesta per lo svolgimento delle funzioni (aspetto qualitativo riferito alle tipologie delle competenze necessarie);
- **c)** livello di autonomia nella gestione operativa e livello delegato di coordinamento e di integrazione del personale (aspetto relativo all'assegnazione di personale all'unità operativa).
- 4. L'indennità sarà corrisposta secondo gli importi determinati rispetto ai seguenti livelli di graduazione:
  - da € 1.500,00 fino a € 2.400,00 per le u.o. semplici;
  - da € 2.500,00 e fino a € 3.000,00 per le u.o. complesse.

L'atto di nomina dovrà indicare la denominazione dell'unità, il personale assegnato, la decorrenza e la scadenza dell'incarico e dovrà essere conforme a quanto previsto nel vigente Regolamento di Organizzazione.

L'incarico, limitatamente alle U.O. semplici, può essere affidato anche a personale di categoria C.

- 5. L'indennità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018 può essere attribuita altresì:
  - **A)** ai dipendenti di categoria C assegnati alle attività di vigilanza della rete stradale e di tutela e controllo sull'uso della strada e nominati "Agenti Sorveglianti" con apposito, motivato, atto di determinazione dirigenziale.
    - L'indennità spettante potrà variare da € 1.500,00 a € 2.000,00 annui, suddivisa in dodici mensilità e corrisposta mensilmente;
  - **B)** ai dipendenti di categoria B assegnati alle attività di manutenzione della rete stradale e di tutela e controllo sull'uso della strada e nominati "Responsabili di zona" con apposito, motivato, atto di determinazione dirigenziale.
    - L'indennità spettante potrà variare da € 1.000,00 a € 1.400,00 annui, suddivisa in dodici mensilità e corrisposta mensilmente.
    - I relativi atti di nomina dovranno indicare, tra l'altro, la decorrenza e scadenza dell'incarico e adeguarsi a quanto previsto nel vigente Regolamento del Servizio di manutenzione ordinaria delle strade della Provincia di Pescara e del personale addetto.
- 6. Tutti gli incarichi di cui al presente articolo devono avere, nella norma, durata minima semestrale e massima di un anno.
  - Ciascun incarico può essere revocato dal dirigente in qualsiasi momento con provvedimento motivato e con conseguente sospensione dell'erogazione della relativa indennità. Ad ogni Settore e/o altra struttura dotata di specifica autonomia è assegnato un budget di risorse da destinare alla remunerazione delle specifiche responsabilità.

Eventuali risparmi sulle risorse destinate al pagamento della presente indennità saranno destinate alla voce produttività.

## Art. 21 WELFARE INTEGRATIVO

1. Le parti, annualmente, verificano l'eventuale disponibilità economica per l'attuazione delle misure previste dall'art. 72 del CCNL 2016-2018 e stabiliscono, in caso di disponibilità di risorse, i benefici da finanziare ed i criteri generali per l'assegnazione.

### Art. 22 REPERIBILITA'

- 1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, le parti concordano che il dipendente può essere messo in reperibilità fino ad un massimo di 9 volte al mese, attesa la difficoltà oggettiva di garantire idonei turni di reperibilità con l'attuale dotazione del personale per come ridotta dai recenti pensionamenti e conseguenti difficoltà assunzionali.
- 2. Nei casi in cui il dipendente venga messo in reperibilità fino ad un massimo di 6 volte al mese è confermata l'indennità di euro 10,33 di cui al comma 1, dell'art. 24 del CCNL 2016/2018.
- 3. Se il dipendente viene messo in reperibilità per più di 6 volte al mese, l'indennità di cui al comma 1 dell'art. 24 del CCNL 2016/2018, è pari ad euro 13,00 euro, per 12 ore al giorno, per i giorni successivi al sesto.
- 4. I valori di cui ai commi 2 e 3 sono raddoppiati nei casi previsti dall'art. 24, comma 1, del CCNL 2016/2018.

### Art. 23 TURNAZIONI

1. In applicazione dell'art. 23 del CCNL 2016/2018, le parti danno atto che non sussistono le esigenze organizzative e funzionali per l'elevazione dei limiti previsti dai commi 2 e 4 dell'articolo citato.

### TITOLO IV PERSONALE POLIZIA LOCALE

## Art. 24 INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO

- 1. L'indennità compete al personale della Polizia Provinciale che rende effettivamente ed in via continuativa la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, nell'ambito di tutte le funzioni di competenza della polizia locale.
- 2. L'indennità di cui al comma 1 compete per servizi che presentano contemporaneamente i seguenti requisiti:
  - a. il servizio esterno deve essere svolto sulla base di ordini di servizio formali:
  - b. i servizi devono essere svolti esclusivamente in ambienti esterni (a cielo aperto).
- 3. Tale indennità, commisurata alle giornate/ore di effettivo svolgimento del servizio esterno, compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio in ambienti esterni.
- 4. L'importo è determinato in euro 5,00 al giorno se l'attività di vigilanza esterna è svolta per l'intera giornata lavorativa.
  - Qualora la prestazione lavorativa nei servizi esterni di vigilanza, non copra la durata dell'intera giornata lavorativa, l'indennità giornaliera, sarà quantificata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni, considerando come valore di riferimento 1 euro l'ora, fino ad un massimo di euro 5,00 al giorno; per l'erogazione di tale indennità il Comandante della Polizia Provinciale, mensilmente, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottato e della effettiva prestazione lavorativa ordinaria

- in servizi di vigilanza esterni, attesta le giornate/ore di servizio effettuate da ogni singolo operatore, rimettendo agli uffici competenti, apposita scheda riepilogativa.
- 5. L'indennità non può essere attribuita per l'esecuzione di servizi aventi natura sporadica e/o occasionale (es: scorta al gonfalone).
- 6. L'indennità non è cumulabile con l'indennità condizioni lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL.

## Art. 25 INDENNITA' DI FUNZIONE

- 1. Al personale di categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, che presta servizio nell'ambito del Corpo di Polizia provinciale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità, connessi al grado rivestito.
- 2. Al Corpo di Polizia Provinciale viene assegnato un budget di risorse da destinare alla responsabilità di cui all'art 56 sexies del CCNL 2016-2018. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 2016-2018.
- 3. Il Comandante definisce le articolazioni organizzative del Corpo di Polizia provinciale cui sono connessi compiti di responsabilità, graduando le stesse in semplici o complesse, secondo i criteri di cui all'art. 20, comma 3, del presente contratto, con riferimento alle funzioni ed alle attività individuate nel Regolamento del Corpo di Polizia Provinciale approvato con Delibera di CP n° 179 del 2011.
- 4. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e della graduazione delle responsabilità connesse, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, da corrispondere per dodici mensilità, con i criteri di cui alla tabella di seguito riportata:

corrispondere per dodici mensinta, con i criteri di cui alla tabella di seguito riportata:		
Grado	Descrizione	Importo
Agenti Categ. C	Una o più responsabilità connesse ad obiettivi unitari e specifici comprendenti uno o più procedimenti, in riferimento alle funzioni della Polizia Provinciale, con predisposizione del provvedimento finale.	Da € 1.500,00 a € 1.800,00
Sottufficiali e ufficiali inferiori Categ. C	<ul> <li>Almeno due delle seguenti fattispecie di responsabilità:</li> <li>connesse ad obiettivi unitari e specifici comprendenti uno o più procedimenti, in riferimento alle funzioni della Polizia Provinciale, con predisposizione del provvedimento finale;</li> <li>comportanti istruttorie complesse e di specifico rilievo interno ed esterno, implicanti l'esercizio di concorso decisionale;</li> <li>preposizione a strutture operative di Polizia locale con effetti esterni;</li> <li>coordinamento di personale o conduzione di gruppi di lavoro, per il conseguimento di risultati specifici e definiti dal Comandante del Corpo di P.P.</li> </ul>	Da € 1.900,00 a € 2.400,00
Ufficiali superiori Categ. D	Almeno tre delle seguenti fattispecie di responsabilità:  • comportanti istruttoria di elevata complessità e specifico rilievo interno ed esterno, implicanti l'esercizio di concorso decisionale;	Da € 2.500,00 a € 3.000,00
	<ul> <li>finalizzate alla realizzazione di piani di attività e programmi, anche comportanti la gestione di budget;</li> </ul>	

<ul> <li>attività sostitutiva di funzioni apicali (con esclusione di attività generalizzata);</li> </ul>
<ul> <li>preposizione a strutture operative di Polizia locale con effetti esterni;</li> </ul>
<ul> <li>presidio di una delle sezioni di cui al Regolamento del Corpo di Polizia Provinciale anche con il coordinamento di personale.</li> </ul>
Vice comandante anche con funzioni vicarie

- 5. L'indennità di cui al presente articolo, da erogare mensilmente:
  - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, del CCNL 2016/2018:
  - b. è cumulabile con l'indennità di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni
  - c. è cumulabile con l'indennità di servizio estero di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 2016/2018;
  - d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e. non è cumulabile con le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70quinquies del CCNL 2016/2018 ed art. 20 del presente CCDI.
- 6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 2016/2018.
- 7. Le parti rilevano la necessità di monitorare l'andamento della spesa correlata a tale indennità e si riservano di revisionare il contenuto del presente articolo in sede di contrattazione decentrata annuale.

## Art. 26 PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della Strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.lgs. n° 285/1992, è destinata al finanziamento delle previsioni contrattuali di cui all'art. 56 quater del CCNL 2016-2018.

# TITOLO V PARI OPPORTUNITA' E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

## Art. 27 PARI OPPORTUNITA'

- 1. La Provincia di Pescara ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, cosiddetto "CUG", ai sensi della Legge n° 183 del 4/11/2010 e della Direttiva del 4/3/2011 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".
- 2. Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dal Regolamento interno adottato dal Comitato stesso nella seduta del 1° agosto 2011.

- 3. Il CUG sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.
- 4. L'ente di impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al Comitato paritetico di cui al presente articolo.

## Art. 28 MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

- 1. La Provincia di Pescara garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.lgs. nº 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; in particolare sarà prestata particolare attenzione all'attuazione delle misure generali di tutela relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute, di cui all'art. 15 del D.lgs 81/2008.
- 2. Il soggetto designato quale "Datore di lavoro" propone all'amministrazione, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari a garanzia della tutela sia dei lavoratori che degli utenti, con particolare riferimento ai portatori di disabilità.
- 3. L'amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte pervenute dal datore di lavoro, articolando gli interventi in un piano triennale da recepire negli strumenti di programmazione economico-finanziari dell'ente.
- 4. La Provincia di Pescara, inoltre, si impegna:
  - a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.lgs. n° 81/2008;
  - a coinvolgere il responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che svolgono attività disagiata e rischiosa;
  - a coinvolgere e formare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza, in accordo con il medico competente, individua le attività caratterizzate da una situazione di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
  - a garantire che il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress – lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.lgs. n° 81/2008.