

Premesso che:

- con decreto del Presidente n.229 del 29/11/2023 sono state fornite le linee guida per la contrattazione decentrata di parte normativa ed economica in applicazione del CCNL 16/11/2022 e per la costituzione del fondo per il salario accessorio del personale del comparto dell'anno 2023;
- il giorno 1/12/2023 è stata adottata con determinazione dirigenziale n.1174, la costituzione del fondo per il salario accessorio del personale della Provincia di Reggio Emilia per l'anno 2023;
- i Revisori dei Conti avevano espresso parere favorevole in ordine alla costituzione, con parere n.32 del 7/12/2023;
- il giorno 11 dicembre 2023 è stata sottoscritta dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, l'ipotesi di accordo in oggetto relativa al Contratto collettivo integrativo decentrato di parte normativa ed economica in applicazione del CCNL 16/11/2022 e per l'utilizzo delle risorse del salario accessorio per il personale del comparto nell'anno 2023 del personale dipendente della Provincia di Reggio Emilia;
- in data 12/12/2023 è stata predisposta dal dirigente del Servizio Affari Generali la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo dell'ipotesi raggiunta, sottoposta al Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art.40 comma 3-sexies e 40-bis del D.Lgs.165/2001;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n.36 del 19/12/2022, ha certificato positivamente l'ipotesi di accordo raggiunta;
- con Decreto del Presidente n.251 del 20 dicembre 2023 è stata approvata l'ipotesi raggiunta, autorizzando il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato;

oggi, 22 dicembre 2023, si sono riunite presso la sede della Provincia di Reggio Emilia, le delegazioni trattanti della Provincia e delle OO.SS. e RSU così rappresentate:

- per la Provincia di Reggio Emilia:

Alfredo Luigi Tirabassi - Segretario Generale, presidente delegazione trattante,

- per la parte sindacale:

R.S.U. :

Organizzazioni Sindacali:

Fabio Bertoia - CISL FPS

Paolo Consolini - CGIL FP

per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato in adeguamento al CCNL per il triennio 2019-2021 sottoscritto definitivamente il 16/11/2022 e la ripartizione delle risorse per l'anno 2023 (allegato A).

Le parti,

premessato che:

in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo;

lo stesso, pur intervenuto a triennio di vigenza contrattuale già concluso, ha apportato alcune rilevanti innovazioni in particolare al sistema di classificazione del personale e di progressione all'interno delle aree professionali e in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa a partire dall'esercizio 2021, che al relativo utilizzo nei diversi istituti retributivi accessori con modifica e/o integrazione di disposizioni già inserite nei precedenti CCNL ;

i nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto;

già in sede di sottoscrizione del CCDI per l'anno 2022 sono state assunte alcune decisioni in merito alle imputazioni degli incrementi annuali di risorse stabili e variabili stabiliti dal CCNL, alla successiva annualità 2023, ai sensi del comma 5 dell'art79, che vedono ora piena attuazione;

tanto premesso e considerato

convengono e stipulano quanto segue:

Contratto collettivo integrativo decentrato
di parte normativa ed economica
ai sensi dell'art. 7 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022

Titolo I
Principi e disposizioni generali

Art. 1
Ambito di applicazione

1. Il presente contratto si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, dipendente della Provincia di Reggio Emilia (di seguito: Provincia). Lo stesso si applica altresì al personale in servizio presso la Provincia in posizione di comando o comunque assegnato, fatti salvi gli istituti retributivi fondamentali, quale la progressione economica nella categoria, che restano disciplinati dalle Amministrazioni di appartenenza organica.

2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali integrative si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate in materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.

3. La presente disciplina, nei limiti stabiliti dalle norme di legge e di contratto collettivo nazionale, si applica ai rapporti di formazione e lavoro compatibilmente con le peculiarità e le finalità loro proprie, entro i limiti stabiliti da apposite discipline decentrate finalizzate alla relativa regolazione nell'ambito dell'organizzazione del lavoro della Provincia

4. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante proporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata, anche in sede di ripartizione periodica delle risorse decentrate.

5. 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. Nelle more della stipula del 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.

Art. 2
Principi e finalità

1. Il presente contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente di cui all'articolo 1, a valere sulle risorse decentrate per le politiche premiali, di indennizzo e di incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.

2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione della Provincia e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli *standard* erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

3. È costantemente favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.

4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

Art. 3

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto produce i suoi effetti normativi dal 1° gennaio 2023, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite per determinati istituti.

2. Gli effetti normativi di cui al comma 1 restano vigenti sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi. In ogni caso, in occasione dell'adozione, da parte dei competenti organi della Provincia, di provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, anche su area vasta e in chiave associativa, si procede alla verifica della rispondenza della normazione integrativa ai provvedimenti stessi, ai sensi dell'articolo 2, ai fini della sua eventuale e conseguente modifica e integrazione adeguativa.

3. Le parti possono disdire il presente contratto, in ogni tempo, in caso di stipulazione di nuovi contratti collettivi nazionali di comparto di parte normativa. La disdetta può intervenire solo per l'intero contratto e non per singole parti di esso.

4. Fermo quanto previsto al comma 3, il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. In tali casi, le parti si riuniscono tempestivamente per valutare e proporre interventi integrativi finalizzati ad aggiornare le discipline decentrate alle nuove disposizioni di livello nazionale.

Art. 4
Monitoraggio sull'applicazione del contratto

1. Le parti si incontrano, almeno una volta all'anno, al fine di verificare l'impatto complessivo e settoriale dell'applicazione della presente disciplina, e di ulteriori istituti regolamentari rilevanti, anche allo scopo di valutare i riflessi della stessa sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità, nonché le esigenze di dinamico e costante adattamento della stessa alle determinazioni organizzative e operative della Provincia.

2. Al fine di assicurare adeguato supporto di analisi ai diversi istituti, possono anche essere attivati e condotti, d'intesa tra le parti, appositi tavoli tecnici di propedeutico confronto sugli impatti applicativi, anche di natura economica, delle normative di legge e contrattuali, sia nazionali che decentrate.

3. 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.

4. 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.

Titolo II
Risorse per la contrattazione collettiva integrativa

Art. 5
Fondo delle risorse decentrate

1. La Provincia stanziava annualmente, con propri provvedimenti e fermi i limiti finanziari stabiliti dalla legge, le risorse economiche decentrate, ai sensi delle norme nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale per le parti sia "stabile" che, eventualmente, "variabile".

2. La parte stabile del fondo di cui al comma 1 è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente CCNL.

3. Le risorse decentrate possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di CCNL, e successive modifiche e integrazioni.

4. Le risorse del salario accessorio del personale sono comunque destinate all'incentivazione e al premio del personale, alla valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili, a sostenere e conservare gli standard erogativi dei servizi, e al

miglioramento della qualità della prestazione e della produttività, attraverso i diversi istituti economici previsti nel CCNL.

5. L'atto di costituzione viene portato a conoscenza, per informazione, delle rappresentanze dei lavoratori.

Art. 6

Destinazione e utilizzo del fondo

1. La parte pubblica informa la delegazione di parte sindacale sulle politiche di finanziamento del fondo risorse decentrate adottate, delle variazioni annue delle quote di risorse di cui al precedente articolo 5, preventivamente sottoposte all'esame dell'organo di revisione contabile; su tali quote di risorse è svolto tra le parti, ai fini della conseguente contrattazione e/o verifica distributiva delle risorse disponibili, un previo esame volto alle necessarie verifiche d'impatto sugli andamenti retributivi annuali accessori.

2. La definizione dei criteri di ripartizione del fondo alle diverse finalità, ovvero la verifica del suo impiego, avviene in sede di contrattazione collettiva integrativa. A tal fine, sono convocate apposite sessioni di confronto, da attivarsi e svolgersi compatibilmente con le risorse poste a disposizione del fondo nella programmazione di bilancio.

3. In tale sede la delegazione trattante di parte pubblica svolge le trattative sulla scorta degli indirizzi e delle direttive rassegnate dall'organo di governo, coerentemente con la programmazione annuale e pluriennale delle attività e la correlata pianificazione esecutiva.

4. L'efficacia delle preintese negoziali raggiunte è subordinata al parere positivo dell'organo di revisione contabile cui vengono sottoposte e resta comunque condizionata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio di previsione, anche pluriennale.

5. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse decentrate di cui ai precedenti commi e all'imprescindibile fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della distribuzione e dell'utilizzo delle risorse definiti in sede integrativa decentrata, con conseguente continuità erogativa dei trattamenti economici in atto correlati all'ordinarietà delle funzioni e dei servizi.

6. Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa la sola quota di risorse decentrate ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati o previsti dal CCNL.

7. Costituiscono oggetto di verifica annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, anche ai fini dei premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.

8. Ai sensi di quanto previsto dall'art.7 comma 2 lett.u) possono determinarsi quote di incremento delle risorse di cui all'art.17 comma 6 ai fini del rispetto dei limiti di cui all'art.23 c.2 del d.-Lgs.75/2017. Viceversa in caso di disponibilità di risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato, si determina un corrispondente ampliamento della possibilità di alimentare il fondo risorse decentrate ai sensi dell'art.79. Tali storni di risorse tra i due fondi sono soggetti a verifica annuale, sulla base delle effettive disponibilità.

Art. 7

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL – a sostegno di particolari linee di intervento e attività. L'Ente provvede alla relativa quantificazione di tali risorse nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria dandone informazione annualmente alle rappresentanze sindacali.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono veicolate tramite il fondo al fine di consentirne – in sede di contrattazione sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili – le eventuali valutazioni d'impatto sulle politiche complessive di incentivazione dell'intero organico, ai sensi del successivo articolo 9.

3. Le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti, formulati per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale (ad esempio: incentivi funzioni tecniche di cui all'art.113 D.Lgs.50/2016 nelle more della definizione del nuovo regolamento attuativo del D.Lgs.36/2023; compensi per l'avvocatura interna, ecc.) .

Art. 8

Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

1. Di norma, tutti i trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati, al personale dipendente, nel rispetto del principio generale dell'effettività della partecipazione al lavoro e alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.

2. Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori, dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto, anche a tempo parziale, e alla misurabilità del contributo comunque assicurato nel raggiungimento degli obiettivi, di struttura e di ufficio di appartenenza.

3. Per la valutazione del contributo professionale offerto e della partecipazione alla performance dell'Ente, il personale a tempo determinato viene valutato se ha prestato effettivo servizio per un periodo di almeno sei mesi nell'anno solare; il personale a

tempo indeterminato se il periodo di effettivo servizio è di almeno due mesi continuativi. La presente disposizione sostituisce ogni altra eventualmente difforme.

4. Sono fatte salve le eventuali specifiche norme di legge in materia, ovvero le particolari disposizioni contrattuali decentrate, eventualmente dettate in relazione alla disciplina di ogni specifico istituto.

5. In particolare si precisa che l'istituto delle specifiche responsabilità viene proporzionato al rapporto orario part-time del dipendente e decurtato solo in caso di assenza dal servizio per un periodo superiore a 30 giorni consecutivi, con esclusione delle assenze di cui al comma successivo, tranne nel caso di formale sostituzione dell'assente.

6. Per ciò che riguarda i compensi di performance, in linea con i precedenti CDI e con i sistemi già adottati nell'ente, le causali di assenza che non concorrono alla decurtazione, sono le seguenti: interdizione per maternità, congedo di maternità obbligatorio, permessi giornalieri ex legge 104/92, permessi per donazione sangue e midollo osseo, permesso conseguente ad obbligo a deporre e per svolgimento della funzione di giudice popolare, permesso per attività di volontariato (Protezione civile), infortunio sul lavoro, assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.

Titolo III

Valutazione del personale e premialità

Art. 9

Principi generali

1. Il sistema integrato di valutazione del personale adottato dall'Ente è volto alla valutazione degli apporti di ciascun dipendente, tramite la valutazione dei comportamenti e degli apporti individuali e/o di gruppo al conseguimento degli obiettivi annuali.

2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., le indennità e i premi sono erogati assicurando che gli stessi rispondano al principio di differenziazione salariale e agli esiti del sistema di valutazione adottato dall'Ente e approvato con decreto presidenziale n. 340 del 27/12/2018 e ss.mm.ii..

Art. 10

Riflessi del sistema di valutazione sul trattamento economico del personale

1. Tutti gli istituti contrattuali, di genesi nazionale e/o decentrata, che presuppongono, ai fini dell'attribuzione di benefici, anche economici, la valutazione degli apporti del personale, trovano applicazione sulla scorta del richiamato sistema di valutazione.

2. La valutazione espressa in centesimi in esito all'applicazione del sistema di cui all'art. 9, comporta il riconoscimento al singolo dipendente, non titolare di incarico di elevata qualificazione, di una premialità determinata applicando i seguenti criteri:

- sulla base della complessiva disponibilità di risorse destinate alla premialità, viene

definito il premio individuale potenziale in proporzione al numero dei dipendenti coinvolti e applicando i seguenti coefficienti differenziali per Area:

- Area degli Operatori esperti: coefficiente di 1;
 - Area degli Istruttori: coefficiente di 1,13;
 - Area dei Funzionari e dell'E.Q.: coefficiente di 1,88.
- a ciascun dipendente viene assegnato il premio di cui sopra, nella percentuale corrispondente al punteggio più alto della fascia di collocazione; le fasce hanno ampiezza di tre punti (Esempio: ai dipendenti con punteggio di valutazione tra 100 e 98, viene attribuita la premialità nella misura del 100%, ai dipendenti con punteggio tra 97 e 95, nella misura del 97% e così via).

3. La quota di premio individuale attribuita al singolo dipendente è rapportata al regime orario (a tempo pieno o parziale) e al periodo di effettiva presenza in servizio computato ai sensi del precedente art. 8; sono comunque valutabili e percepiscono la premialità individuale solo i dipendenti con una presenza in servizio di almeno due mesi, con caratteristiche di continuità che ne consentano la valutazione).

4. Le parti, ai sensi dell'art. 81, comma 3, del CCNL del 16.11.2022, confermano la quantità del personale destinatario della maggiorazione del premio individuale nella misura del 5% del personale valutato nell'annualità di riferimento. La quantificazione della quota differenziale, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti annualmente al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La differenziazione del premio individuale viene applicata rendendo neutre le situazioni individuali di eventuale rapporto di lavoro part-time sia per quanto attiene la determinazione del bonus sia per quanto riguarda la relativa corresponsione.

Titolo IV

Progressione economica all'interno delle aree

Art. 11

Principi e finanziamento

1. La progressione economica all'interno dell'area di appartenenza, al fine del riconoscimento dei "differenziali stipendiali" può essere effettuata, a valere sulle risorse stabili del fondo e compatibilmente con la relativa disponibilità individuata e determinata tenuto conto anche della destinazione della quota di risorse che si libera nel tempo per effetto della cessazione dal servizio dei relativi percettori, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal CCNL in vigore.

2. Ove la consistenza del fondo decentrato lo consenta, le risorse per le progressioni economiche all'interno delle aree possono essere incrementate annualmente sulla base di una pianificazione di norma triennale, al fine di assicurare la selettività dell'istituto ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

3. 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 integrazioni derivanti dall’applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL.

4. 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).

E’ interesse dell’ente e importante obiettivo, favorire l’accesso alle progressioni anche da parte del personale di più recente assunzione per valorizzarne la presenza e la competenza, secondo le procedure di seguito stabilite.

5. Per il triennio 2023-25 si prevede di effettuare progressioni economiche sulla base della seguente pianificazione:

- nel 2023 non oltre il 15% del personale in possesso dei requisiti richiesti;
- nel 2024 e nel 2025 non oltre il 50% del personale in possesso dei requisiti richiesti.

Art. 12

Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

1. La progressione di cui all’articolo 11 ha carattere selettivo e può essere conseguita da una quota pari o comunque non superiore al 50% del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per area, da definire in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.

2. Può partecipare alle selezioni il solo personale dipendente dell’Ente in servizio a tempo indeterminato, che alla data prevista per la decorrenza della progressione sia inquadrato e dipendente della Provincia di Reggio Emilia da almeno 3 anni nella posizione economica di appartenenza (ovvero che negli ultimi 3 anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica). Il suddetto requisito viene calcolato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell’ultima progressione effettuata o all’effettiva assunzione con eccezione del personale che abbia effettuato l’ultima progressione alla data dell’1/7/2019, in quanto per intesa contrattuale tale decorrenza era stata posticipata dall’1 gennaio 2019 solo per motivi economici e pertanto ne era stata disposta la futura valenza giuridica all’1/1/2019. Per il personale assunto per mobilità esterna, si prende a riferimento la data di assunzione presso l’Ente.

3. Al fine di favorire l’accesso alle progressioni economiche del personale agli inizi della propria carriera, ovvero il personale inquadrato nella posizione iniziale, per questi dipendenti il periodo di permanenza nella posizione è di due anni, mentre per i successivi sviluppi di carriera e acquisizioni di ulteriori differenziali, si applica il regime ordinario di 3 anni.

4. Sono esclusi dal computo di detto periodo di inquadramento eventuali periodi di aspettativa non retribuita, di collocazione fuori ruolo o ai sensi di altri analoghi istituti, che ne sospendono la decorrenza. In ogni caso, non può partecipare alla selezione il personale che nel triennio di riferimento abbia cumulato assenze dal servizio per un periodo complessivamente pari o superiore al 25%; non concorrono alla determinazione

di tale periodo le assenze di cui all'art.8 comma 6.

5. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove alla scadenza del termine di presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva, e ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.

6. All'attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali si applicano i seguenti criteri:

a) vengono formulate distinte graduatorie corrispondenti alle Aree (Operatori esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata qualificazione). Limitatamente agli anni 2023 e 2024 verranno fatte distinte graduatorie per funzionari e incaricati di elevata qualificazione;

b) le graduatorie sono formulate sommando due fattori: (valutazioni individuali ed esperienza professionale):

- la media delle valutazioni ottenute nel triennio di riferimento antecedente l'applicazione dell'istituto (ad esempio, per le progressioni che decorrono dal 2023, si considera il triennio 2020-22), con un peso ponderato dell'80%; o comunque ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenze dal servizio in relazione ad una delle annualità, risalendo comunque non oltre un quinquennio;

- l'esperienza professionale maturata dall'ultima progressione economica o dall'assunzione, per frazioni di anno almeno trimestrali. Per il personale assunto mediante mobilità esterna sarà valutata l'anzianità maturata dalla data di acquisizione dell'ultima progressione presso l'ente di provenienza (o dell'assunzione se in categoria iniziale). Si considerano comunque periodi non superiori a 10 anni. All'esperienza è attribuito un peso pari al 20%.

Non vengo utilizzati ulteriori criteri.

Eventuali pari merito nelle graduatorie vengono risolti applicando i seguenti criteri di precedenza:

- minor numero di progressioni orizzontali effettuate calcolando complessivamente le vecchie progressioni nelle categorie e i nuovi differenziali;
- maggiore anzianità maturata nell'ente con rapporto a tempo indeterminato nella'Area di attuale appartenenza;
- maggiore anzianità complessiva maturata nell'ente, anche in altra area o a tempo determinato.

A ciascuna graduatoria sono assegnate le risorse calcolate moltiplicando il costo unitario del differenziale per il numero di progressioni da realizzare in base alla percentuale definita annualmente.

Ad esempio:

100 dipendenti di cui 20 area operatori; 50 area istruttori e 30 area funzionari; se si prevede di effettuare il 20% di progressioni ne risultano 4 per l'area operatori, 10 per l'area istruttori e 6 per l'area funzionari; tenuto conto dei relativi costi, all'area operatori

sono assegnate 2.600 euro; all'area istruttori 7.500 e all'area funzionari 9.600.

Entro il termine di 30 giorni dalla comunicazione, i dipendenti possono produrre rilievi, osservazioni o contestazioni all'Ufficio Personale in merito al punteggio attribuito. Con successivo atto verrà approvata la graduatoria in via definitiva.

Titolo V Incarichi di responsabilità

Art. 13

Incarichi di specifica responsabilità (CCNL art. 84)

1. In applicazione dell'art.84 del CCNL 16/11/2022, è prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte di personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevata qualificazione che non risulti incaricato di incarichi di EQ.

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente l'assunzione di responsabilità connesse all'attività in modo prevalente sia sotto il profilo temporale che rispetto all'assolvimento delle prestazioni implicanti ruoli di riferimento procedimentale o di processi, diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dei responsabili apicali, o ruoli di riferimento operativa per attività connesse al coordinamento di altri lavoratori o di impatto sull'utenza.

3. L'individuazione degli incaricati avviene, a tutela della qualità dell'azione amministrativa e della gestione dei servizi, privilegiando criteri di esperienza e di merito professionale.

4. I compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri dell'area di appartenenza e in relazione al profilo professionale. L'individuazione degli incaricati è volta a supportare le esigenze di pianificazione e gestione delle attività delle strutture di appartenenza ed è espressione delle prerogative datoriali.

5. Le parti convengono di confermare i differenti criteri per l'attribuzione dell'indennità di responsabilità collegata a specifiche mansioni dell'Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione, rispetto a quelle delle Aree degli Operatori Esperti e degli Istruttori.

6. Per l'Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione, gli incarichi sono riferiti alla responsabilità di procedimento o progetto particolarmente complesso che può comportare anche responsabilità gestionali di personale o risorse e i destinatari sono individuati nei responsabili di Unità Operativa, in ragione della particolare responsabilità loro attribuita sia per la gestione diretta di risorse umane che per quelle finanziarie, per la titolarità di procedimenti o progetti e per il rapporto di stretta riferimento con il dirigente o l'incaricato EQ di riferimento. Le Unità Operative sono differenziate ai fini dell'attribuzione dell'indennità in oggetto utilizzando i criteri in essere relativamente alla collocazione della struttura, alle responsabilità gestionali ed alla complessità organizzativa, a cui sono correlati specifici punteggi. Il valore dell'indennità annua lorda viene misurato secondo la scheda di pesatura già in uso secondo criteri volti ad apprezzare collocazione della struttura, responsabilità gestionali, complessità organizzativa e rapportato alle seguenti

fasce di punteggio:

Fasce di punteggio	indennità annua
> 35 fino a 42	€ 2.200,00
> 27 fino a 35	€ 1.500,00
fino a 27 punti	€ 1.100,00

7. Per le Aree degli Operatori Esperti e degli Istruttori, le tipologie di specifiche responsabilità sono individuate:

- a) nella responsabilità di conduzione e coordinamento operativo e diretto di squadre di lavoratori (Area degli Operatori Esperti), a cui si riconosce un'indennità di € 650,00 annui;
 - b) nella responsabilità di ambito di intervento di ogni zona del servizio di manutenzione strade, che si ritiene di peso maggiore rispetto alla precedente, attribuita a coloro che hanno la responsabilità di programmare le attività, attivare il personale, e prendere decisioni anche in caso di emergenza e necessità di pronto intervento (Area degli Istruttori), a cui si attribuisce l'importo di € 850,00 annui.
7. In deroga a quanto sopra stabilito, in considerazione delle particolari responsabilità assegnate al personale dell'Area Operatori Esperti con specifici compiti di vigilanza stradale, oltre che operativi, ovvero appartenente al profilo professionale ad esaurimento di operatore di sorveglianza, la misura del compenso di cui alla lettera a) è fissata in € 1.600,00 annui per i periodi nei quali venga svolta prevalentemente tale attività.
8. Le parti danno atto che qualora intervengano modifiche organizzative o si rilevi comunque la necessità di riconoscere ulteriori fattispecie dell'istituto in oggetto, si procederà all'adeguamento del contratto decentrato, sussistendone le condizioni.
9. Previo confronto, potrà inoltre effettuarsi l'adeguamento in caso di esigenze di incremento delle risorse destinate alle finalità di cui al comma 6.

Titolo VI

Altre voci di trattamento economico accessorio

Art. 14

Turnazioni (CCNL art. 30)

1. Per lo svolgimento delle attività e dei servizi che presentano caratteri di stabile e ordinaria estensione su non meno di dieci ore giornaliere, con articolazione in fasce *ante* e *post-meridiane* ed eventualmente anche notturne, è attivata e messa a regime, ai sensi del CCNL, l'organizzazione del lavoro per turni, in modo che la rotazione e l'avvicendamento del personale su tali fasce assicuri un equilibrato e misurato impiego della forza-lavoro disponibile sulle funzioni e sui servizi che interessano il controllo e la gestione del territorio.

2. Le indennità di turno sono erogate per i periodi di effettiva turnazione, ai sensi delle norme di CCNL e al ricorrere dei presupposti e delle condizioni ivi previsti.

3. In particolare, viene riconosciuta la nuova maggiorazione oraria del 100% al turno

festivo infrasettimanale, ai sensi dell'art.30 comma 5 del CCNL 16/11/2022.

Art. 15

Reperibilità

1. A sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali di controllo del territorio, sono attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi di effettività e adeguato beneficio.
2. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti della Provincia, in funzione degli obiettivi di cui al comma 1. I responsabili competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, costituendole con il personale operativo che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività e tempestività d'intervento.
3. L'indennità di reperibilità viene erogata nei termini, anche economici, previsti e disciplinati dal CCNL 21/5/2018 art. 24.

Art. 16

Indennità condizioni di lavoro (CCNL 2018 70-bis – CCNL 2022 84-bis)

1. L'indennità di cui al presente articolo è destinata a remunerare lo svolgimento delle attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, nonché implicanti il maneggio di valori.

2. Tenuto conto degli elementi indicati al comma 3 dell'art. 70-bis del CCNL, è fissata :

a) in € 1,20 per ciascun giorno di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa a rischio per il personale d'area Operatori esperti e Istruttori, caratterizzata da almeno due dei seguenti fattori:

- attività prevalentemente all'esterno con esposizione agli agenti climatici e/o l'utilizzo di veicoli, attrezzature meccaniche, utensili di lavoro per la piccola manutenzione;
- esposizione a rumori e vibrazioni, a polveri e gas, a condizioni di pericolosità derivanti anche derivanti da traffico veicolare;
- rischio di lesioni, traumi e malattie connesse alle azioni quotidiane e al sollevamento e movimentazione di carichi.

b) in € 1,30 per ciascun giorno di servizio per il personale destinato ad attività di maneggio valori che comporti la gestione di somme liquide fino a 10.000,00 euro annui; l'indennità è aumentata a euro 1,40 qualora la gestione delle somme liquide sia superiore e fino a 20.000,00 euro annui, e ad euro 1,50 per somme superiori i 20.000,00.

Art. 17

Indennità per l'Area della Polizia Locale (CCNL art. 97-100)

1. In applicazione dell'art. 100 CCNL 2022, al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, di importo pari ad € 1,20 (indennità di servizio esterno).

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

3. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-*bis* del CCNL del 21 maggio 2018 art.84-bis CCNL 16 novembre 2022 (ind. Condizioni di lavoro).

Art. 18 (CCNL art. 7 c. 2 lett. u e v)

Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione e la determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione

La pesatura delle posizioni di lavoro con incarico di EQ, ai fini della determinazione della relativa retribuzione, avviene secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente fondato sui seguenti quattro criteri, ulteriormente articolati in sottocriteri più specifici:

1. Complessità delle attività
2. Abilità relazionali richieste
3. Conoscenze richieste
4. Adattabilità richiesta

I predetti criteri garantiscono un sistema di attribuzione di retribuzione di posizione equilibrato, adottato anche nel corrente anno in sede di ridefinizione dell'area delle posizioni organizzative.

La determinazione della retribuzione di risultato è fondata sui seguenti criteri:

- la quota del 25% della retribuzione di posizione attribuita a ciascuno, costituisce la quota teorica di retribuzione di risultato che viene assegnata applicando la percentuale corrispondente al punteggio assegnato, secondo il sistema di valutazione dell'ente;
- viene inoltre garantita la ripartizione delle quote di finanziamento delle risorse complessivamente riservate agli incarichi EQ che l'art.79 c.5 del CCNL espressamente destina al risultato secondo un'attribuzione proporzionale fino alla concorrenza delle disponibilità, tenuto conto dei risparmi eventualmente generatesi nell'annualità e dei recuperi effettuati ai dipendenti percettori di altri incentivi previsti da disposizioni di legge, secondo le regole vigenti di riduzione in caso di cumulo di incentivi.

Anche il personale titolare di incarichi di elevata qualificazione, come il resto del personale, verrà valutato ai fini della retribuzione di risultato qualora abbia prestato servizio nell'anno solare per almeno due mesi, ad eccezione del caso in cui abbia alternato nell'anno anche periodi come funzionario.

Art. 19

Disciplina integrativa della trasferta (CCNL art. 57)

1. Si conferma la disciplina già adottata in merito al tempo di viaggio, nelle trasferte di durata non superiore a 12 ore. Si considera attività lavorativa compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio in caso, per particolari esigenze di servizio non rinviabili e in relazione alle modalità di espletamento delle prestazioni, sia necessario il ricorso alla trasferta, nelle seguenti ipotesi:

- partecipazioni a riunioni o seminari di formazione presso altri enti la cui programmazione oraria non dipende dal dipendente;
 - attività tecnica che comporti tempistiche non prevedibili;
 - situazioni di eccezionalità e di emergenza (reperibilità, pronto intervento ecc.).
2. Non costituisce attività lavorativa il tempo di viaggio derivante da una inadeguata pianificazione del tempo di lavoro.

Titolo VII Disposizioni transitorie e finali

Art. 20

Welfare integrativo (CCNL art. 82)

1. Le parti si riservano di valutare l'introduzione di strumenti di welfare aziendale di cui all'art. 82 del CCNL, compatibilmente con le risorse disponibili.
2. Le eventuali risorse da destinarvi saranno definite dalle parti nell'accordo integrativo annuale di ripartizione delle risorse.

Art. 21

Disapplicazioni

1. Il presente contratto disciplina gli istituti in materia di retribuzione del personale applicati dalla Provincia. Con decorrenza dalla data della sua entrata in vigore, pertanto, sono disapplicate e perdono ogni efficacia tutte le pregresse disposizioni contrattuali decentrate integrative, economiche e normative, vigenti presso l'Ente, relative agli istituti qui contemplati.

Art. 22

Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario,

le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione

1. Al fine di assicurare il migliore, razionale e ottimizzato impiego delle risorse decentrate annualmente disponibili, la distribuzione delle speciali opportunità di incentivazione di cui agli articoli 7 e 8 dovrà trovare adeguato bilanciamento, in sede di distribuzione annuale, con la generale distribuzione del fondo ordinario, anche mediante la liberazione di risorse – su quest'ultimo – a favore del personale assegnato a strutture e uffici non coinvolti dagli specifici ambiti di particolare e/o vincolata incentivazione di cui agli stessi articoli.
2. Nel quadro di finalizzazione, gestione e impiego delle risorse di cui al presente articolo, costituiscono oggetto di costante e dettagliata programmazione e pianificazione – anche mediante eventuali iniziative di adeguamento regolamentare, ove necessario, e la correlata strutturazione, a monte, di progetti di lavoro anche pluriennali – le attività afferenti a dette forme di particolare e/o vincolata incentivazione; delle stesse è fornita tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali ai sensi e per gli effetti, anche di negoziazione, di cui all'articolo 6, comma 1, al fine di assicurare un'equa, alternativa e differenziata quantificazione e destinazione annuale delle altre risorse decentrate, complessivamente disponibili sul fondo ordinario di Ente.

3. Ai fini di cui al comma 2, sono quantificati, in sede di contrattazione decentrata integrativa, i limiti di retribuzione individuale variabile integrativa, derivante dall'impiego delle risorse di cui al presente articolo, superati i quali non è dovuto, al personale interessato dalla relativa aspettativa retributiva, alcun altro compenso a titolo di premio di produttività per il medesimo esercizio.

4. Le quote retributive di cui al comma 3 sono computate e rilevate secondo il criterio di competenza, a valere sul bilancio di esercizio di riferimento, e producono gli effetti di esclusione di cui al comma 3 medesimo, al concorrere dei limiti ivi previsti, con riferimento alla distribuzione del fondo ordinario di competenza della medesima annualità di bilancio.

Art. 23

Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi

1. In caso di adozione di atti di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi, nonché dei correlati processi produttivi ed erogativi, è fornita preventiva informazione, alle rappresentanze sindacali, sui contenuti e le linee di intervento programmate. Su richiesta di ciascuna organizzazione sindacale o della R.S.U., la parte pubblica convoca le rappresentanze medesime per lo svolgimento di un esame sui possibili riflessi delle scelte di cui al presente comma sulle politiche retributive accessorie.

2. In dipendenza delle scelte organizzative e degli esami condotti ai sensi del comma 1, le parti concordano in sede decentrata, ove utili o necessari, gli interventi di adeguamento del presente accordo, e sue successive modifiche e integrazioni, allo scopo di allineare a dette scelte le politiche di gestione retributiva del personale.

Letto, approvato e sottoscritto.

per la Provincia di Reggio Emilia:
Alfredo Luigi Tirabassi

per la parte sindacale:

R.S.U. :

Organizzazioni Sindacali:

Allegato A

all'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

**Dettaglio delle modalita' di utilizzo delle risorse dal salario accessorio
per l'anno 2023**

Le parti convengono di allegare all'ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato ai sensi del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, il dettaglio delle modalità di distribuzione delle risorse relative al fondo 2023, sulla base degli istituti contrattati.

Premesso che:

- il giorno 1/12/2023 è stata adottata con determinazione dirigenziale n.1174 la costituzione del fondo per il salario accessorio del personale della Provincia di Reggio Emilia per l'anno 2023;
- i Revisori dei Conti avevano espresso parere favorevole in ordine alla costituzione, con parere n.32 del 7/12/2023;
- l'ammontare complessivo disponibile per i trattamenti accessori del personale dipendente determinato dall'ente, ai sensi del nuovo CCNL 2022 e delle norme di legge che regolano la materia, nei limiti di cui all'art.23 del D.Lgs. 75/2017, è quantificato per l'anno 2023 in **€ 994.105,92** , così ripartiti:

€ 658.186,76 – risorse stabili

€ 335.919,16 – risorse variabili

- le risorse destinate nell'anno 2023 alla retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di EQ, poste a carico del bilancio ma concorrenti al rispetto del limite di cui all'art.23 del D.Lgs. 75/2017, sono pari ad € 175.805,92.

Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate

Le risorse decentrate del fondo di alimentazione del salario accessorio che residuano dopo il pagamento delle voci aventi natura fissa e continuativa, vengono destinate in parte all'istituto delle progressioni all'interno delle aree, dando avvio ad un nuovo piano di sviluppo professionale triennale. Inizialmente, per l'anno 2023, viene definita la percentuale di differenziali stipendiali attribuibili pari al 15% degli aventi i requisiti destinando un budget indicativo di spesa stimata.

Le risorse di parte fissa residuanti sono destinate prioritariamente al finanziamento della parte variabile, ed eventualmente destinate al fondo dell'anno successivo.

Per quanto riguarda i compensi di performance, viene destinato a questo istituto tutto il finanziamento di parte variabile del fondo, ad esclusione delle somme di cui al prossimo capoverso. L'ammontare disponibile verrà distribuito secondo specifici coefficienti di categoria indicati nel CDI e applicando i risultati delle valutazioni individuali effettuate dai dirigenti, ciascuno per il proprio personale, in attuazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente e approvato con decreto presidenziale n. 340 del 27/12/2018.

I compensi di performance ricomprendono gli incentivi di performance individuale, la differenziazione dei premi individuale e la performance di progetto per le attività dell'Ente ritenute meritevoli ed evidenziate nel PEG 2023 e nel PIAO 2023-2025.

Si dà atto che sono imputate anche le somme quantificate in via separata e ad opera dei servizi preposti, le risorse destinate alla remunerazione delle funzioni tecniche del D.Lgs.50/2016 ora art.45 del D.Lgs.36/2023 e le risorse destinate al riconoscimento dei compensi dell'attività svolta dall'avvocatura interna, per gli incassi di somme a titolo di rimborso spese legali a seguito di sentenza favorevole all'Ente.

L'attribuzione di tali compensi incentivanti avverrà secondo le modalità previste dai relativi regolamenti adottati dall'Ente; si applicano inoltre le misure relative al cumulo dei compensi e alla decurtazione delle quote di performance e di retribuzione di risultato.

Il fondo disponibile per l'anno 2023 viene pertanto destinato ai seguenti utilizzi:

Incrementi economici per progressioni già in essere	305.000,00
nuovo ordinamento differenziali B1-B3 e D1-D3	33.000,00
Differenziali stipendiali per nuove progressioni	16.000,00
Indennità di comparto (quota a carico fondo)	78.000,00
indennità di coordinamento	3.000,00
indennità di particolari responsabilità	31.500,00
indennità di turno	33.000,00
indennità condizioni di lavoro	10.000,00
indennità di servizio esterno	3.000,00
indennità di reperibilità	53.000,00
maggiorazioni	7.000,00
performance individuale	226.080,02
differenziazione premio individuale	3.000,00
progetto speciale di prod.vigilanza e sicurezza stradale	38.000,00
progetto speciale di produttività sicurezza informatica	7.600,00
progetto speciale di produttività PNRR	3.400,00
progetto speciale di produttività UPD - serv. Ispettivo associato	2.000,00
incentivi avvocatura	23.706,72
incentivi funzioni tecniche	117.819,18
TOTALE UTILIZZO FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2023	994.105,92
ammontare FONDO 2023	994.105,92
differenza	0,00

per la Provincia di Reggio Emilia:

Alfredo Luigi Tirabassi

per la parte sindacale:

R.S.U. :

Organizzazioni Sindacali: