

PROVINCIA DI FROSINONE

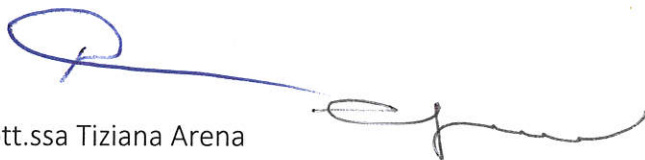
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA PROVINCIA DI FROSINONE TRIENNIO 2019-2021

Il giorno 13 del mese di giugno dell'anno 2019, presso la sede della Provincia, ha avuto luogo l'incontro tra l'Amministrazione Provinciale, rappresentata dal Segretario Generale Dott. Fabio, Martino Battista ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali.

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

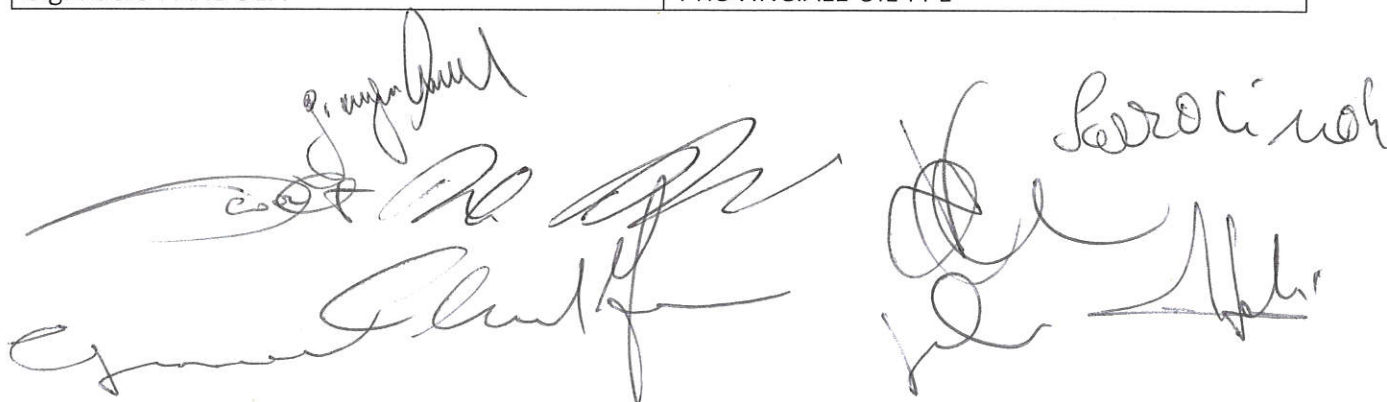
Segretario Generale - Dott. Fabio, Martino Battista

Dirigente del Settore Personale e Sedi Decentrate - Dott.ssa Tiziana Arena



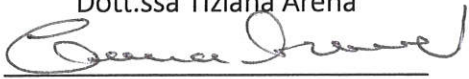
PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

Sig. Antonino CAPARRELLI	RSU
Sig. Valerio COSTANTINI	RSU
Sig. Roberto SARRACINO	RSU
Dott. Giampiero MARTELLUZZI	RSU
Sig. Gianluca ANTONINI	RSU
Sig. Gianpaolo SCARSO	RSU
Sig. Claudio FIORINI	RSU
Sig. Paolo PANDOLFI	PROVINCIALE UIL-FPL

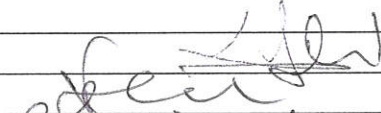
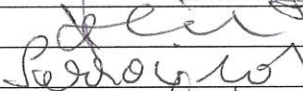
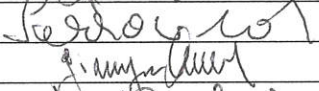
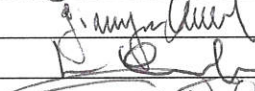


Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Accordo

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

 Dott. Fabio, Martino Battista	Presidente della Delegazione Trattante
 Dott.ssa Tiziana Arena	Dirigente del Settore Personale e Sedi Decentrate

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

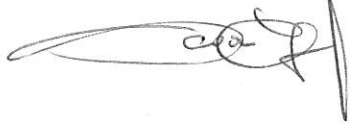
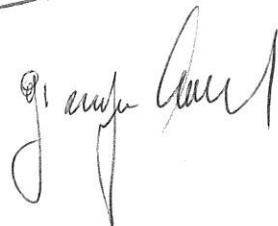
Sig. Antonino CAPARRELLI	RSU	
Sig. Valerio COSTANTINI	RSU	
Sig. Roberto SARRACINO	RSU	
Dott. Giampiero MARTELLUZZI	RSU	
Sig. Gianluca ANTONINI	RSU	
Sig. Gianpaolo SCARSO	RSU	
Sig. Claudio FIORINI	RSU	
Sig. Paolo PANDOLFI	PROVINCIALE UIL-FPL	

Vista la Relazione Tecnico Finanziaria all'ipotesi di accordo di CCDI triennio 2019-2021 del 15.05.2019 del personale non dirigente della Provincia di Frosinone, di cui all'art. 40, comma 3 sexies D.Lgs. 165/2001, resa dal Segretario Generale, dal Dirigente del Settore Risorse Finanziarie e dal Dirigente del Settore Personale e Sedi Decentrate, trasmessa con nota Prot. n. 14634 del 16.05.2019 al Collegio dei Revisori dei Conti;

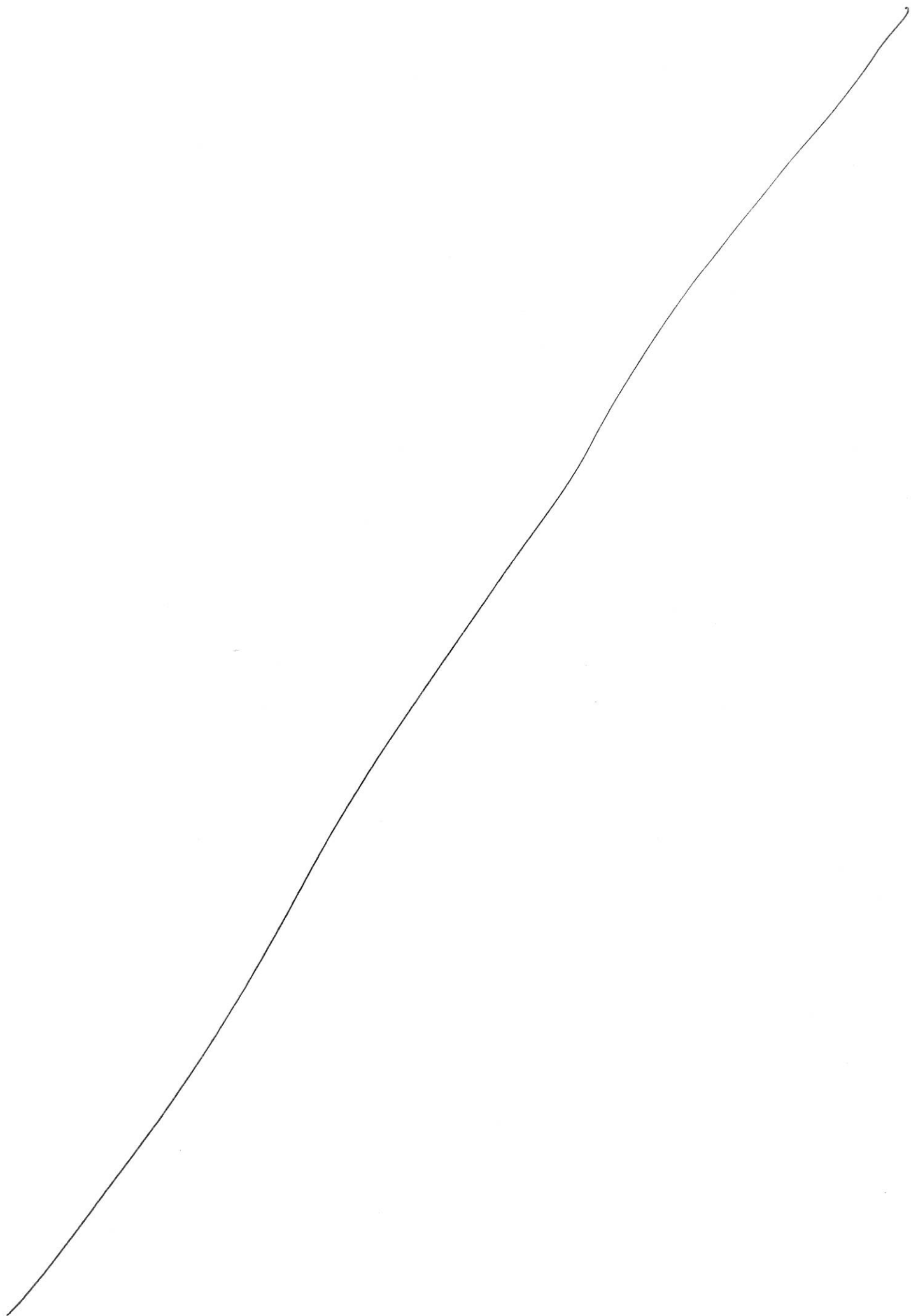
Visto il parere di cui al verbale n. 16 del 28.05.2019 Prot. n. 15938/2019 sulla Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa del personale non dirigente dell'Amministrazione Provinciale di Frosinone triennio 2019-2021 e sulla costituzione del Fondo anno 2019, reso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 28.05.2019;

Visto il Decreto presidenziale n. 55 del 12.06.2019, ad oggetto "Contrattazione integrativa Provincia di Frosinone. Autorizzazione alla sottoscrizione", di autorizzazione alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo sottoscritta in data 14.05.2019;







**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA PROVINCIA DI FROSINONE
TRIENNIO 2019-2021**

Titolo1
Disposizioni generali

Art. 1
Oggetto e durata del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente della Provincia di Frosinone e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato;
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto;
3. La durata del presente contratto è triennale (2019-2021), fatti salvi:
 - a. le modifiche di istituti nello stesso contemplati, a seguito della sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni
4. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione, si applicano gli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 9 e 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali 2016-2018.

Art. 2
Formazione, aggiornamento e valorizzazione del personale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia;
2. Salvo diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente, comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Possono essere assunte iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni, finalizzate a percorsi di formazione

comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni, rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziare previste dal vigente CCNL;

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente, ivi compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea;
4. Il piano della formazione del personale è definito annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno ed è oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018;
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti ai sensi dell'art. 70-otties del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018. Il tempo necessario per il viaggio, per raggiungere il luogo sede dell'attività formativa, qualora sia fuori dell'orario di servizio ed in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione;
6. Le attività formative, di norma, sono tenute durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti;
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche;
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica;
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità. Possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma;
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite;
11. In aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, il personale può chiedere all'Ente che vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento già frequentati, con onere a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto;
12. La Provincia potrà concordare con l'Ente formatore e certificatore (Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale), percorsi formativi ulteriori, ai fini della progressione di carriera;

13. Le parti convengono sull'importanza di attivare politiche atte a valorizzare il personale in servizio, con particolare riferimento alla necessità di procedere al superamento della categoria giuridica A.

Art. 3

Disciplina del lavoro straordinario

1. Il Fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è definito annualmente;
2. Come previsto dall'art. 14, c. 3 del CCNL del 01.04.1999, le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte l'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi;
3. Ai sensi dell'art. 38, c. 2 del CCNL del 14.09.2000, l'effettuazione del lavoro straordinario avviene esclusivamente previa autorizzazione del responsabile del servizio e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al c. 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di straordinario effettuate dal dipendente;
4. Gli incrementi di risorse e di attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, recuperi fiscali e/o previdenziali), verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti;
5. Si confermano le indicazioni del CCDI 2013, ai sensi dell'art. 38, comma 3 del CCNL 14.09.2000, circa l'elevazione (500 ore) del limite annuo individuale per il personale di staff degli Organi di Governo, per le figure di personale addetto alla portineria e di Istruttore Amministrativo Notificatore (coordinatore degli addetti ex CCNL 31.03.2009, All. A. decl. Cat. C), in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, nei limiti delle risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 01.04.1999;
6. Ai sensi dell'art. 38, comma 7 del CCNL 14.09.2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 4

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di specifici problemi, con riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, alla attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali;
3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma;
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza, in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;
6. Le parti concordano sulla necessità di provvedere al lavaggio periodico dei D.P.I. e degli abiti da lavoro anche per gli operatori stradali, come già previsto per altro personale dell'ente, con stanziamento delle relative somme in bilancio.

**GLI ARTICOLI DA 5 A 9 SONO STRALCIATI DAL PRESENTE CONTRATTO E SONO
OGGETTO DI CONFRONTO**

Art. 5

Area delle posizioni organizzative

STRALCIATO

- ~~1. In conformità al Regolamento di cui alla deliberazione di Giunta Provinciale n. 271/2007 e ss.mm.ii, in quanto applicabile, l'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:~~
 - ~~a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;~~
 - ~~b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;~~

- ~~2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, in possesso di una anzianità di servizio nella categoria di almeno 1 anno, sulla base e per effetto di incarico a termine conferito dal dirigente di riferimento;~~
- ~~3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL del 31.03.1999 e all'art. 10 del CCNL del 22.01.2004, già conferiti e ancora in atto, decadono alla data del 20.05.2019;~~
- ~~4. In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, c. 1 del CCNL del 21.05.2018, le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono determinate annualmente e, in ogni caso, nei limiti previsti per il salario accessorio dall'art. 23, c. 2 del D.Lgs. 75/2017. Per l'anno 2019 le risorse stanziare nel bilancio provinciale sono definite nell'allegato al presente, oltre il 15% max di indennità di risultato. Si applica in ogni caso l'art. 6 del CCDI del 30.01.2018, secondo cui "... nei casi di funzioni non fondamentali ovvero escluse, delegate alla Provincia, le posizioni organizzative già istituite e quelle previo parere del Nucleo di Valutazione di nuova istituzione, sono a valere su risorse interamente rimborsate dalla Regione Lazio, e non debbono gravare sul fondo del salario accessorio provinciale".~~

Art. 6

Conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa

STRALCIATO

- ~~1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo di tre anni, secondo i criteri generali già definiti dall'Ente nel Regolamento di cui alla deliberazione di Giunta Provinciale n. 271/2007 e ss.mm.ii., con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità;~~
- ~~2. Per il conferimento degli incarichi, l'Ente tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D, in possesso dei requisiti previsti dal Regolamento di cui alla deliberazione di Giunta Provinciale n. 271/2007 e ss.mm.ii.;~~
- ~~3. Solo nell'anno di prima applicazione gli incarichi sono conferiti fino al 31 dicembre, al fine di verificare, per l'anno successivo, il permanere della compatibilità economica e il rispetto dei limiti di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs. 75/2017;~~
- ~~4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. La valutazione è negativa se inferiore al 50% del punteggio attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso;~~
- ~~5. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema previsto dal richiamato Regolamento di cui alla deliberazione di Giunta Provinciale n. 271/2007 e ss.mm.ii. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui al successivo art. 7. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione della valutazione non positiva, l'Ente acquisisce, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato;~~

~~la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al precedente comma 4;~~

- ~~6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 7, da parte del dipendente titolare.~~

Art. 7

Retribuzione di posizione e di risultato

STRALCIATO

- ~~1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D, titolare della posizione organizzativa, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario;~~
- ~~2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione definita dall'Ente, ai sensi del predetto Regolamento, che dovrà essere aggiornato in relazione alle modifiche normative e contrattuali vigenti;~~
- ~~3. In fase di prima applicazione le graduazioni previste sono quelle di cui all'art. 8 del presente CCDI;~~
- ~~4. L'ente definisce i criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, secondo la metodologia di seguito riportata, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non più elevata del 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento, che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti;~~

VALUTAZIONE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____

Cognome e nome				
Settore e Servizio				
Profilo, Categoria e posizione economica				
Criteri	Fattori di valutazione	Elem. apprezzamento	Punteggio	Valutazione
Capacità realizzativa	Obiettivi assegnati Max 50 punti	Grado di realizzazione ob. I		
		Grado di realizzazione ob. II		
		Grado di realizzazione ob. III		
		Grado di realizzazione ob. IV		
		Grado di realizzazione ob. V		

Totale 1 (capacità realizzativa)				
Capacità relazionale	Coordinamento e direzione (gestire, motivare, guidare i collaboratori e generare un clima organizzativo che favorisca la produttività) Max 24 punti	A.1 Capacità di controllare i risultati sulle funzioni affidate ai collaboratori Max 12 punti		
		A.2 Rispetto dei tempi per il raggiungimento di quanto prefissato Max 12 punti		
		Totale A (a1+a2)		
	Orientamento all'utenza (promuovere la qualità dei servizi resi e sviluppo dell'orientamento all'utenza) Max 16 punti	B.1 Attenzione ai problemi dell'utenza Max 8 punti		
		B.2 Orientamento alla qualità delle prestazioni Max 8 punti		
		Totale B (B.1+B.2)		
	Adattabilità (adattamento al contesto di intervento in relazione alla gestione di crisi, emergenze e/o cambiamenti di modalità operative) Max 10 punti	C.1 Capacità di individuare soluzioni alternative Max 5 punti		
		C.2 Adattamento alle variazioni Max 5 punti		
		Totale C (C.1+C.2)		
Totale 2 (capacità relazionale)				
Valutazione totale (1+2)				

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, al dipendente è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*, da liquidare come indennità di risultato e soggetta, quindi, alla valutazione della performance. Nella definizione delle

			strumentali direttamente gestite ovvero consistente eterogeneità delle attività e limitata capacità progettuale e propositiva		
-	-	-			-
-	Fattore III RESPONSABILITÀ - AUTONOMIA GESTIONALI	-	Elevato grado di autonomia decisionale e connessa responsabilità	251	300
		Autonomia decisionale (grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito); Responsabilità da assumere (rischio di responsabilità di ruolo: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali)	Rilevante grado di autonomia decisionale e connessa responsabilità	151	250
-		-	Adeguate grado di autonomia decisionale e connessa responsabilità	0	150
-	-	-			-
-	Fattore IV QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	-	Alto grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati	251	300
		Professionalità specifica correlata alla posizione: grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali; aggiornamento necessario	Medio grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati	151	250
-		-	Adeguate grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati	0	150

Una volta calcolato, per ciascuna posizione organizzativa, il Valore di Posizione definitivo, la Posizione viene assegnata ad una fascia di retribuzione che ne determina l'importo da liquidare. A tal fine sono individuate le seguenti Fasce di retribuzione di Posizione:

Graduazione Posizioni a seguito di Pesatura	Valori
---	--------

Fascia A) Retribuzione di posizione da 250 punti fino a 499	€. 7.800,00
Fascia B) Retribuzione di posizione da 500 punti fino a 699	€. 8.500,00;
Fascia C) Retribuzione di posizione da 700 punti fino a 799	€. 10.000,00;
Fascia D) Retribuzione di posizione da 800 punti fino a 899	€. 11.500,00;
Fascia E) Retribuzione di posizione da 900 punti fino a 1099	€. 13.200,00;
Fascia F) Retribuzione di posizione da 1100 punti fino a 1200	€. 16.000,00;

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente graduazione potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni.

2. ~~Con il decreto presidenziale di approvazione dell'ipotesi di contratto decentrato e di autorizzazione alla sottoscrizione, si intende contestualmente approvata la modifica al Regolamento P.O. di cui alla deliberazione di Giunta Provinciale n. 271/2007 e ss.mm.ii.~~

Art. 9

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

STRALCIATO

1. ~~Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art.6, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati gli ulteriori trattamenti accessori:~~
 - a. ~~indennità di vigilanza, di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 06.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000;~~
 - b. ~~compensi ISTAT, di cui all'art. 70 - ter;~~
 - c. ~~compensi per lavoro straordinario elettorale;~~
 - d. ~~compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, c. 3 del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art. 16, c. 1 del CCNL del 05.10.2001;~~
 - e. ~~compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004;~~
 - f. ~~compensi di cui all'art. 56 - ter del CCNL del 21.05.2018, previsti per il personale di vigilanza;~~
 - g. ~~compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo:~~
 - ~~— incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;~~
 - ~~— compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114/2014;~~
 - ~~— compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326/2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 09.05.2006;~~

citare percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 8

Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

STRALCIATO

1. Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla pesatura della posizione viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)" al Regolamento P.O. di cui alla deliberazione di Giunta Provinciale n. 271/2007 e ss.mm.ii, opportunamente modificata secondo il presente CCDI, come segue:

Allegato A

Metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative presenti nell'Ente e conseguente determinazione dei valori economici da attribuire alle stesse

CRITERI PESATURA POSIZIONI ORGANIZZATIVE					
-	-	-	-	Min	Max
-	COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	-	Unità operativa caratterizzata da elevato grado di specializzazione e affidamento di funzioni plurime e attività gestionali contraddistinte per la loro elevata complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di alto contenuto e rilevanza strategica per l'Ente e/o di alta qualificazione professionale	251	300
Fattore I		Tipologia e complessità delle relazioni gestite	Unità operativa caratterizzata da rilevante grado di specializzazione e affidamento di funzioni disomogenee e attività gestionali contraddistinte per la loro rilevante complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di rilevante qualificazione professionale e di notevole contenuto strategico per l'Ente e di notevole contenuto e rilevanza strategica per l'Ente e/o rilevante qualificazione professionale	151	250

-		-	Unità operativa caratterizzata da adeguato grado di specializzazione e affidamento di funzioni disomogenee e attività gestionali contraddistinte per la loro rilevante complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di rilevante qualificazione professionale e di notevole contenuto strategico per l'Ente e di notevole contenuto e rilevanza strategica per l'Ente e/o rilevante qualificazione professionale	0	150
-	-	-			-
-	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	-	Unità operativa caratterizzata da elevato grado di complessità organizzativa (per numero e qualità di adempimenti/procedimenti amministrativi e loro grado di rilevanza esterna/interna). Elevata entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite ovvero elevata eterogeneità delle attività e capacità progettuale e propositiva	251	300
Fattore II		Complessità decisionale (complessità del processo decisionale; disomogeneità e/o molteplicità delle competenze; variabilità delle normative)	Unità operativa caratterizzata da rilevante grado di complessità organizzativa (per numero e qualità di adempimenti/procedimenti amministrativi e loro grado di rilevanza esterna/interna). Rilevante entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite ovvero considerevole eterogeneità delle attività e notevole capacità progettuale e propositiva	200	250
-		-	Unità operativa caratterizzata da adeguato grado di complessità organizzativa (per numero e qualità di adempimenti/procedimenti amministrativi e loro grado di rilevanza esterna/interna). Adeguata entità delle risorse umane finanziarie, tecnologiche e	0	150

- ~~— compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, c. 57 della L. n. 662/1996 e dall'art. 59, c. 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997;~~
- ~~— compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b) del D.L. n. 437/1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.~~

Art. 10 Indennità condizioni di lavoro

1. Al finanziamento dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, di cui all'art. 70 -bis del CCNL del 21.05.2018, è destinata una percentuale definita annualmente del Fondo delle risorse decentrate;
2. L'indennità individuata nel presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi, o implicanti il maneggio di valori;
3. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al c. 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 10,00, ed è a carico del Fondo per le risorse decentrate;
4. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al c. 1 è dato un "peso" corrispondente alla gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie;
5. Per le attività esposte a rischi, si fa riferimento all'indice di rischio dell'attività come individuato nel DUVR, secondo la seguente gradazione:
 - a. indice di rischio basso (peso causale 0)
 - b. indice di rischio medio (peso causale fino a 2)
 - c. indice di rischio alto (peso causale fino a 4)
 - d. indice di rischio molto alto (peso causale fino a 6)
6. Per le attività che comportano il maneggio di valori, si fa riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate, secondo la seguente gradazione:
 - a. fino a € 200,00 (peso causale 0)
 - b. da € 201,00 a € 500,00 (peso causale fino a 2)
 - c. da € 501,00 a € 1.000,00 (peso causale fino a 4)
 - d. oltre € 1.001,00 (peso causale fino a 6)
7. Per le attività disagiate, si fa riferimento alla tipologia di attività secondo la seguente gradazione, come certificata dal dirigente del Settore con apposita determinazione:
 - a. nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
 - b. disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale fino a 2);
 - c. improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare, anche in orari notturni (peso causale fino a 3);

- d. elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare, resi anche in orario notturno, nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (peso causale fino a 4);
 - e. disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale fino a 5);
8. A seguito della fase di valutazione, che viene effettuata da apposita Commissione, individuata dal Segretario Generale, si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie. La misura del rischio deve essere indicata, in coerenza con il vigente DVR, dall'RSPP ed effettuata con proprio atto dal dirigente del Settore;
 9. Il valore unitario del singolo peso causale è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i pesi causali, divisa per 256;
 10. Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare il valore monetario del peso causale in precedenza ricavato per la somma dei pesi causali ottenuti da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore a 1/uno Euro non si attribuisce alcuna indennità. Sopra tale soglia, invece, viene erogata l'indennità giornaliera risultante dall'applicazione dei precedenti commi, tenuto conto del limite massimo individuato al precedente comma 3;
 11. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori: per tale motivo il valore dell'indennità può variare in funzione delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio, pur permanendo la sua erogazione nel caso di svolgimento di una delle attività che ne costituiscono il presupposto;
 12. La liquidazione dell'indennità è effettuata a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente per tali attività, come previsto dal precedente comma;
 13. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018;
 14. 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 del 21.05.2018. Tale indennità trova applicazione a partire dal 01.07.2019, sostituendo integralmente le indennità di rischio, disagio e maneggio valori;
 15. In fase di prima applicazione, le parti concordano sull'attribuzione della indennità de quo al medesimo personale interessato alla corresponsione delle indennità di rischio, disagio e maneggio valori individuato dalla precedente contrattazione decentrata integrativa;
 16. In sede di prima applicazione e fino al 31.12.2019, detta indennità è quantificata in €. 2,50;
 17. Ove le risorse previste nel Fondo annualmente per la indennità di cui al presente articolo fossero incipienti, è in ogni caso dovuta la prestazione, senza ulteriori pretese economiche;
 18. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono portati in aumento alle somme indicate al successivo art. 25 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il

miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/2008 come convertito nella L. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 11

Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo

1. Al finanziamento dell'indennità di turno, di cui all'art. 23 del CCNL del 21.05.2018, è destinata una quota definita annualmente nel Fondo delle risorse decentrate;
2. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL del 21.05.2018 e, in particolare:
 - a. le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione oraria adottata dall'ente;
 - b. la distribuzione dei turni è considerata equilibrata ed avvicinata, qualora il numero dei turni nell'arco del mese sia per la maggior parte equivalente;
 - c. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - d. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi, limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - e. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - f. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - g. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22,00 alle ore 6,00 del giorno successivo; per turno notturno – festivo si intende quello che cade in un'arco temporale compreso tra le ore 22,00 del giorno prefestivo e le ore 6,00 del giorno festivo e dalle ore 22,00 del giorno festivo alle ore 6,00 del giorno successivo;
 - h. fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10;
 - i. il personale che si trova in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, c. 4 del CCNL del 21.05.2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, c. 2 del D.Lgs. 151/2001. Sono in ogni caso escluse le donne dall'inizio della gravidanza e nel periodo di allattamento, fino al compimento di un anno di vita del bambino;

- j. al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono stabiliti come segue:
- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, c. 2, lett. c) del CCNL del 09.05.2006;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, c. 2, lette. c) del CCNL del 09.05.2006;
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, c. 2, lette. c) del CCNL del 09.05.2006;
3. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione del servizio in turnazione, secondo la programmazione prevista, con possibile esclusione, salvo casi di necessità, delle festività infrasettimanali;
4. 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 del 21.05.2018;
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 26 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
6. Al finanziamento dell'indennità di reperibilità, di cui all'art. 24 del CCNL del 21.05.2018, è destinata una percentuale definita annualmente del Fondo delle risorse decentrate;
7. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina di cui all'art. 24 del CCNL del 21.05.2018, è:
- a. corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b. quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66), in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato;
 - c. non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
 - d. se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a 4 ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria, con applicazione, sull'importo così determinato, di una maggiorazione del 10%;
 - e. qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in una giornata di riposo settimanale, secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario di lavoro ordinario previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale;
 - f. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo, tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale;

8. Il dipendente, di norma, e come previsto dall'art. 24, c. 2 del CCNL del 21.05.2018, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità di reperibilità non viene corrisposta;
9. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rimanda alla disciplina contrattuale vigente;
10. Al finanziamento dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo – notturno è destinata una percentuale definita annualmente del fondo delle risorse decentrate;
11. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, c. 5 del CCNL del 21.05.2018, e, ove possibile, con la dovuta rotazione, è corrisposta al personale che svolge parte della prestazione dell'orario normale di lavoro, in assenza di turnazione:
 - a. in orario notturno o festivo, con una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 20%;
 - b. in orario notturno e festivo, con una maggiorazione oraria pari al 30%;
12. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018;
13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono portati in aumento alle somme indicate al successivo art. 24 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 12

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018 è destinata una quota definita annualmente del Fondo delle risorse decentrate;
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL del 21.05.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quelle di cui all'art. 56 – sexies del CCNL del 21.05.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato con atto dirigenziale;
3. Destinatari del compenso di cui all'art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018, sono i dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D (con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina di cui agli artt. 8 e 11 del CCNL dell' 01.04.1999 e ss. mm. e ii.), con riferimento alle seguenti specifiche responsabilità formalmente assegnate con atto dirigenziale:

CAT. D

1. Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse;
2. Responsabilità di elaborazione di pareri, anche con effetti esterni;

3. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro;
4. Responsabilità di attività sostitutiva del titolare di P.O. per periodi superiori ad un mese continuativo e non oltre i sei mesi.

CAT. C

1. Responsabilità di istruttorie articolate;
2. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro di dipendenti di categoria non superiore a quella di appartenenza

CAT. B

1. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro di dipendenti di categoria non superiore a quella di appartenenza (es. Capo cantoniere).

4. Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 300,00 sino a un massimo di € 2.000,00;
5. La definizione del compenso, per ciascun incarico è effettuata dal dirigente interessato, nei limiti delle risorse stabilite dalla contrattazione decentrata;
6. In coerenza con l'art. 20 del *"Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative, degli incarichi relativi alle alte professionalità e ad ulteriori specifiche responsabilità"*, approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 271 del 4.09.2007 e ss. mm. e ii., in sede di Piano Esecutivo di Gestione e in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente, sono assegnate, con atto del Segretario Generale di concerto con il Dirigente del Settore Personale ai singoli Centri di Costo, le risorse necessarie per il complessivo trattamento economico accessorio del personale, nei limiti complessivi definiti in sede di contrattazione decentrata, secondo i criteri di cui al comma 15 del presente articolo;
7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità in relazione allo stesso Settore. Nel caso in cui ricorrano responsabilità afferenti a Settori diversi, le indennità possono essere cumulate, entro i limiti del valore massimo di cui all'art. 70-quinquies, c. 1 (€ 3.000,00);
8. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili in ogni momento, con atto scritto e motivato:
 - a. in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b. in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato, e comunque, qualora non siano previste o vengano meno le risorse per tale finalità nel Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane della Provincia di Frosinone previa la contrattazione delle risorse;
9. La corresponsione dei compensi di cui al presente articolo è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate;
10. I compensi per specifiche responsabilità per il personale delle categorie B, C e D, qualora revocati per qualsiasi ragione (revoca, mancanza di risorse, riduzione in sede di revisione, ecc.), non fanno sorgere in alcun caso e ad alcun titolo, per il dipendente interessato, diritti in ordine alla conservazione di detto compenso o a una eventuale diversa compensazione;
11. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno decorrenza dalla relativa assegnazione e durata non oltre il 31 dicembre di ogni anno; non

sono rinnovabili tacitamente e, in ogni caso, senza espressa quantificazione delle risorse previste per tale finalità nel Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività della Provincia di Frosinone;

12. Nei casi di maternità, compreso il periodo di astensione facoltativa, infortunio sul lavoro e patologie varie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della correlata indennità; in caso di assenza a qualunque titolo (ad esclusione dei periodi di ferie) del beneficiario, i compensi in parola possono essere assegnati, previo atto formale, ad altro personale in sostituzione fino al rientro dell'avente titolo. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro;

13. L'atto dirigenziale di individuazione dei destinatari dei compensi per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità è trasmesso al competente Servizio Personale e Trattamento Economico del Personale, che provvederà a far erogare le corrispondenti liquidazioni, ad inserire i provvedimenti di nomina e di revoca nel fascicolo personale del dipendente e a tenere aggiornato un prospetto dei percettori di compensi per specifiche responsabilità, anche a disposizione delle OO.SS. e delle R.S.U.;

14. La liquidazione del compenso viene effettuata mensilmente, per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità;

15. Per l'attribuzione delle risorse economiche ai singoli Settori sono utilizzati i seguenti criteri:

Criteri generali relativi all'individuazione delle risorse ai Settori per le specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018		
	Coefficiente di complessità	
CARATTERISTICHE DEL SETTORE	Valore minimo	Valore massimo
Propositività	0,005	0,05
Capacità decisionale	0,005	0,05
Coordinamento interno	0,005	0,05
Coordinamento esterno	0,005	0,05
Discrezionalità	0,005	0,05
Pressione ambientale	0,005	0,05
Budget	0,005	0,05
Influenza	0,005	0,05
Effetto su utenza	0,005	0,05
	0,045	0,45
	Descrizione caratteristiche Settori	
Propositività	Per propositività si intende la capacità di ideare ed elaborare proposte di piani, programmi e progetti da sottoporre all'organo di vertice	
Capacità decisionale	La capacità decisionale è la capacità di essere rapidi e tempestivi nell'assunzione delle decisioni e nella successiva attuazione, e ciò	

	anche in condizioni di cosiddetta "razionalità limitata", ovvero nell'assunzione di non perfetta od incompleta informazione
Coordinamento interno	Per capacità di coordinamento interno si intende la capacità di far fronte all'esigenza quotidiana di mantenere e migliorare costantemente i più efficaci rapporti di lavoro con i subordinati e tra questi ultimi. Essa è legata alla struttura gerarchica esistente all'interno dell'Ente, ai poteri dati alla dirigenza dal quadro normativo, al numero dei subordinati, al grado di differenziazione delle funzioni. La mancanza di dette capacità può condurre alla disintegrazione del gruppo di dipendenti in monadi prive di incentivi e di interesse alla risoluzione dei problemi delle funzioni (<i>problemsolving</i>)
Coordinamento esterno	Per capacità di coordinamento esterno si intende quella di saper intrattenere con gli altri dirigenti dell'Ente, con le istituzioni esterne e con i soggetti privati i rapporti più costruttivi per il conseguimento dei fini dell'Ente, prevenendo i conflitti
Discrezionalità	Per discrezionalità si intende la capacità del dirigente di operare sempre limpidamente nonostante si trovi dinanzi ad alternative sempre più numerose ed eterogenee. Si distingue dalla capacità decisionale in quanto l'una è legata alla scarsità di informazioni, mentre l'altra è legata all'insieme delle informazioni che è necessario procurarsi ed interpretare per avere un quadro completo. Fra queste vi sono sia la quantità e varietà delle norme da seguire, e la velocità di cambiamento nel tempo delle stesse, sia la quantità e varietà degli obiettivi di cui al piano esecutivo di gestione. Rileva altresì la velocità con cui avviene l'obsolescenza sia delle conoscenze professionali o specifiche del dirigente (<i>know - how</i>), sia delle conoscenze che occorre avere sui fattori della produzione e sulle tecnologie adottate
Pressione ambientale	Per pressione ambientale si intende la capacità richiesta al dirigente di non lasciarsi sopraffare dall'instabilità e dall'ostilità dell'ambiente nel quale l'Ente è chiamato ad operare
Budget	Per budget si intende l'ampiezza e consistenza delle risorse finanziarie da gestire. Il dirigente dovrà misurarsi con la controllabilità dei costi (e, teoricamente, degli eventuali ricavi) dei centri di responsabilità. Il riferimento sarà al budget dei consumi, dei fattori produttivi utilizzati nella specifica funzione, quali costo del personale, dei servizi non durevoli acquistati all'esterno, di consumi di materiali, di ammortamenti ecc.
Influenza	L'influenza sugli obiettivi economici deve intendersi: a) il grado di efficacia richiesto da obblighi normativi o dagli obiettivi formulati in sede di PEG; b) un obiettivo di efficienza rispetto alle risorse consumate
Effetto su utenza	Per effetto sull'utenza si intende la relazione fra decisioni ed azioni del dirigente e la loro incidenza sulla <i>customersatisfaction</i> dei cittadini

Art. 13 Indennità di servizio esterno per la Polizia Locale
--

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00;
2. L'indennità di cui al c. 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni;
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, c. 5 del CCNL del 21.05.2018;
 - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b) del CCNL del 06.07.1995;
 - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d. non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018;
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo per le risorse decentrate;
5. La configurazione dell'indennità è modificata sia in termini di ciclo gestionale, che viene trasformato in ciclo giornaliero, sia in termini di valore economico, contenuto nei limiti di Euro 1,00 – Euro 10,00 per singola giornata di effettivo svolgimento dell'attività in ambienti esterni. La misura dell'indennità deve tenere conto di criteri analoghi a quelli previsti per l'indennità delle condizioni di lavoro destinata al restante personale, che produce un simile assorbimento, per cui occorre rilevare, due elementi distintivi:
 - a. effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità, nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
 - b. caratteristiche dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale (vedi scheda n. 1)

Scheda n. 1
Indennità di servizio esterno: criteri distintivi e metodo di calcolo
Incidenza delle causali
Sistema di pesatura ponderale sviluppato su scala decimale (1-10)
a. RISCHIO – fino a 6 (scala sviluppata su 0,5 decimali)
b. DISAGIO – fino a 4 (scala sviluppata su 0,5 decimali)
Per un totale di 10 punti decimali

La graduazione del punteggio potrebbe essere ancorata alla sussistenza delle condizioni di esposizione, secondo un minimale parametro distintivo, ad esempio:
RISCHIO elevato = 6; medio= 4; minimo=2
DIAGIO elevato = 4; medio= 2,5; minimo=1
Caratteristiche dell'esposizione (in ambiente esterno)
La graduazione viene operata in termini di coefficienti di correzione da applicare al sistema di ponderazione di cui sopra, nell'ottica di ponderare al meglio la sussistenza dei presupposti applicativi e la loro effettiva incidenza espositiva in relazione alle prestazioni rese dalla posizione interessata, come segue:
a. esposizione costante – coefficiente 1
b. esposizione ricorrente – coefficiente 0,8
c. esposizione alternata – coefficiente 0,5
d. esposizione episodica – coefficiente 0,2
Il valore dell'indennità, pertanto, è definito sulla base del calcolo ponderale dei due parametri di cui sopra, applicato alla singola posizione esaminata, e direttamente applicato alla forbice economica indicata dal CCNL (1-10 Euro)
Esempio di calcolo
a. posizione con rischio medio riconosciuto = 4
b. posizione senza alcun disagio riconosciuto = 0
c. esposizione ricorrente con relativo coefficiente = 0,8
Il valore indennitario, pertanto, sarà così determinato: $4 \times 0,8 = 3,2$
Ipotizzando la connessione diretta con la forbice contrattuale (1-10 Euro), il valore economico dell'indennità sarà pari a 3,2 Euro per ciascuna giornata di effettiva attività resa in ambienti esterni, per un totale mensile di circa Euro 70,00 mensili

6. In sede di prima applicazione e fino al 31.12.2019, detta indennità è quantificata in €. 3,00;

Art. 14 Orario di lavoro
--

1. L'orario ordinario di lavoro è di n. 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

2. Ai sensi dell'art. 4, c. 4 del D.lgs. n. 66/2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi;
3. Le parti, con specifico separato accordo, della durata massima di un anno, possono, in presenza di esigenze di carattere eccezionale e non risolvibili con altre modifiche organizzative, elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al c. 2;
4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate come segue:

Personale interno

Entrata – dalle 07,45, alle 9,00
Uscita – dalle 13,45 alle 15,00
Pausa pranzo (di minimo 30 minuti) all'interno della fascia 13,45/15,30
Rientro in servizio – dalle 15,30 alle 17,15, con flessibilità massima in uscita fino alle 18,30

Personale esterno

Entrata – dalle 07,00 alle 07,20
Uscita – 14,12

Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto, come previsto dall'art. 4 del CCNL del 21.05.2018;

5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono essere adottate, anche contemporaneamente, le sotto indicate tipologie di orario:
 - a. Orario flessibile: previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera, e più precisamente:

Flessibilità in entrata:
Personale interno: 07,45/09,00
Personale esterno: 07,00/07,20

- b. Turnazioni: rotazione ciclica dei dipendenti in articolazione orarie prestabilite;
 - c. Orario multiperiodale: programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali, con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali, nel rispetto del monte ore previsto;
6. E', in ogni caso, possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie di cui al c. 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi;

7. In ogni caso, al termine dell'orario giornaliero di 6 ore, è previsto l'intervallo per la pausa, non inferiore a 30 minuti, prima della ripresa del lavoro.

Art. 15 Orario multiperiodale
--

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane;
2. Le forme di recupero nei periodi di minore carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 16 Fondo lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'ente comunica alla parte sindacale l'importo del Fondo destinato al lavoro straordinario che, ordinariamente, non può essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente;
2. Contestualmente alla determinazione del Fondo per il lavoro straordinario l'ente provvede, all'esito alla elaborazione del dato tendenziale, alla suddivisione ed attribuzione delle risorse ad ogni Settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici

Art. 17 Turnazioni

1. La turnazione viene effettuata su due turni giornalieri (mattina e pomeriggio). Non è istituito il turno notturno;
2. La turnazione è prevista per il servizio degli autisti, della Polizia Locale, e degli addetti alla portineria, come di seguito:

Personale turnista

Autisti
--

Turno 1

Lunedì, Mercoledì, Venerdì: 07,00-13,00

Martedì e giovedì: 07,00-13,45/14,15-16,30

Turno 2

Lunedì, Mercoledì: 09,30-13,45/14,15-19,00
Martedì, Giovedì, Venerdì: 13,00-19,00

Polizia Locale

Turno 1

Dal lunedì al sabato: 07,00-13,00

Turno 2

Dal lunedì al sabato: 13,00-19,00

Resta, in ogni caso, confermata la disciplina di cui all' art.12, c. 2, lett. f) della L.R. n. 1/2005

Segreteria generale – Portineria

Turno 6 ore: 07,30-13,30 oppure 13,30-19,30

Turno 9 ore: 10,00-13,30 / 14,00-19,30 oppure 07,30-13,30 / 14,00-17,00

Art. 18 Reperibilità

1. Per i servizi di viabilità, autoparco, patrimonio, edilizia scolastica, protocollo, viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Lo stesso viene remunerato con la somma di € 10,33, per n. 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità ricadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
2. Resta confermata per la Polizia Provinciale la disciplina di cui all'art. 23 del Regolamento del Corpo di Polizia Locale della Provincia di Frosinone, di cui alla deliberazione di CP n. 14/2017;
3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti;
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, dandosi atto della necessità di effettuare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
5. La parti concordano sulla eventualità, in caso di documentata e accertata necessità, di concordare l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, c. 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese (art. 7, c. 4 lett. k CCNL 21.05.2018);
6. La parti, secondo quanto previsto dall'art. 7, c. 4 del CCNL del 21.05.2018, concordano di elevare il limite di cui al c.3, nonché la misura dell'indennità di cui al c. 1, nella misura di € 11,00;

Art. 19 Ferie e riposi solidali

1. In analogia con l'art. 30 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 del 21.05.2018, ciascun soggetto rientrante nella dotazione organica dell'Ente, su base volontaria ed a titolo gratuito, anche esprimendo proprie indicazioni, può cedere, in tutto o in parte, ad altro soggetto che abbia esigenza di prestare assistenza a persone che necessitino di cure costanti, e per particolari condizioni di salute, le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti i giorni di ferie previsti dalla normativa di riferimento, per un una misura massima di 30 giorni.

Art. 20 Progressioni Economiche Orizzontali
--

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali è destinata una percentuale definita nel Fondo annuale delle risorse decentrate;
2. Le procedure per l'attribuzione della progressione economica orizzontale avverranno secondo le modalità definite nella seguente tabella riepilogativa:

Elementi di valutazione per la PEO			
Cat.	Sistema permanente di valutazione	Procedura selettiva di verifica dell'arricchimento professionale	Esperienza acquisita
D	70%	30%	0
C	55%	30%	15%
B	70%	0%	30%

3. Il sistema permanente di valutazione sarà basato sulla media delle valutazioni delle annualità del triennio precedente secondo le schede di valutazione di cui all'allegato 2 del presente CCDI, e sarà sottoposto alla fase di omogeneizzazione di cui al "Processo valutativo per le progressioni orizzontali" previsto dal CCDI 2008/2009 sottoscritto l'08.09.2009 ex deliberazione G.P. n. 277 del 12.08.2009;
4. Potranno partecipare alla selezione solo i dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
5. Non potranno partecipare alla selezione i dipendenti già collocati nella massima posizione economica di ciascuna categoria;
6. Non potranno essere assegnatari della progressione economica i dipendenti trasferiti o cessati che non risultino più in servizio presso la Provincia di Frosinone alla data di decorrenza delle progressioni;

7. Per valutazioni mancanti, per qualsivoglia motivazione (comando, distacco, ecc), verrà presa in considerazione la valutazione media del Settore di riferimento, per ciascuna annualità;
8. Il processo di valutazione è affidato ad una apposita Commissione e la graduatoria finale, per ogni categoria economica, è approvata sulla base dei verbali della stessa Commissione;
- 9 Saranno utilmente collocati e dichiarati vincitori i dipendenti che conseguiranno una valutazione complessiva utile fino ad esaurimento dei posti disponibili, per ciascuna categoria economica, non oltre i limiti dei posti previsti per la categoria medesima;
11. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito, in relazione alla tabella di cui al c.2, il punteggio più alto all'interno della propria categoria economica in ordine decrescente;
12. Le parti concordano circa l'avvio delle procedure per l'attribuzione della progressione economica orizzontale a far data dal 01.01.2019 per le categorie B, C e D, entro il limite numerico del 55% rispetto alla dotazione della categoria giuridica di appartenenza;
13. Le parti concordano sull'attuazione di analoghe progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01.01.2020.

Art. 21 Performance organizzativa
--

1. Il Nucleo di Valutazione/OIV valuterà la performance organizzativa dei Settori dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano della Performance, definendo una specifica pesatura di ciascun Settore rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi, in analogia con le funzioni e le competenze di cui alla deliberazione di Giunta provinciale n. 448 del 20.11.2002 e ss. mm. e ii.;
2. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance organizzativa verranno assegnate ai dipendenti dei Settori, in aggiunta ai compensi per la performance individuale, in proporzione alla pesatura di cui al comma 1;
3. Eventuali resti sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa dell'anno successivo.

Art. 22 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000
--

1. Al finanziamento dell'indennità destinata ai messi notificatori, di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000, è destinata una percentuale definita annualmente del Fondo delle risorse decentrate;
2. Le parti prendono atto che in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, l'amministrazione prevederà che una quota parte del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti

dell'amministrazione sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.

Art. 23

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. La provincia può destinare specifiche risorse alla componente variabile del Fondo, per il conseguimento di obiettivi istituzionali, anche di mantenimento, definiti nel Piano della Performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, ai sensi dell'art. 67, c. 5, lett. b) del CCNL del 21.05.2018;
2. Si prende atto che le risorse del precedente comma vengono finanziate, per il primo triennio, esclusivamente con progetti approvati con decreto presidenziale su proposta dei dirigenti interessati, a valere su risorse soltanto esterne;
3. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del Settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti.

Art. 24

Premi correlati alla performance

1. I compensi per la performance individuale sono definiti annualmente del Fondo delle risorse decentrate;
2. Il 30% delle citate risorse variabili del Fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale;
3. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione vigente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi;
4. La misura di detta maggiorazione, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
5. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno, considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al c. 2 dell'art. 69 del CCNL del 21.5.2018;
6. Ad una percentuale del 1% dei dipendenti in servizio per ogni categoria, con esclusione dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale;

7. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente, stilata in base ai seguenti criteri:
 - a. valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
 - b. in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito, utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c. in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame, fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria;
8. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 del CCNL del 21.5.2018 e sottratte le somme di cui al c. 7, risulta il complesso delle risorse destinato a premiare la performance;
9. Tale importo viene suddiviso tra i diversi Settori dell'Ente secondo le seguenti modalità:
 - a. il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno, che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40

- c. I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati, dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
 - d. le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - e. moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni Settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso;
10. La scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno, al fine di determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del Settore. Per tali finalità non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i

permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie;

11. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo è corrisposta in misura proporzionale in relazione, rispettivamente, alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati, rapportando il punteggio individuale di cui al c. 10 lett. b);
12. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo, in applicazione dei criteri definiti nel CCDI e della relativa procedura applicativa.

Art. 24 bis Criteri del sistema permanente di valutazione
--

L'incentivazione della produttività è collegata agli obiettivi definiti dal PEG e ai risultati effettivamente conseguiti.

Procedimento di assegnazione delle risorse

Le risorse destinate alla produttività vengono assegnate preventivamente ad ogni Settore in base alla "pesatura" degli obiettivi contenuti nel PEG, definite con atto della conferenza dei dirigenti presieduta dal Direttore Generale.

A tal fine gli obiettivi si distinguono in:

- a. Normali (peso 1-6) – obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero di inefficienze passate o al mantenimento degli standard;
- b. Mediamente impegnativi (peso 7-12) – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali, sia in termini di prestazioni che di servizi erogati;
- c. Molto impegnativi (peso 13-17) – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza, sia in termini di prestazioni che di servizi erogati;
- d. Innovativi (peso 18-20) – obiettivi che determinano un miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati, anche tramite strumenti e tecnologie di nuova introduzione

Procedimento di assegnazione al Settore

Risorse complessive destinate alla produttività x sommatoria dei punti assegnati ad ogni obiettivo del Settore

_____diviso_____sommatoria dei punti
assegnati ad ogni obiettivo di tutti i Settori dell'Ente

Procedimento di valutazione

Al termine dell'esercizio i dirigenti responsabili degli obiettivi del PEG predispongono le schede di valutazione per ciascun dipendente assegnato, nelle quali, rispetto agli obiettivi del Piano della Performance, verranno definiti i seguenti elementi:

Categoria A	Per ogni elemento max 25 punti
Impegno sul lavoro	
Qualità della prestazione	
Flessibilità nell'espletamento delle funzioni e dei compiti affidati	
Capacità relazionale con gli utenti e con i colleghi	

Categoria B	Per ogni elemento max 20 punti
Impegno sul lavoro	
Qualità della prestazione	
Flessibilità nell'espletamento delle funzioni e dei compiti affidati	
Capacità relazionale con gli utenti e con i colleghi	
Grado di utilizzazione delle conoscenze e delle capacità personale	

Categoria C	Per ogni elemento max14 punti, ad eccezione impegno max 16
Impegno sul lavoro	
Qualità della prestazione	
Grado di autonomia sul lavoro	
Grado di utilizzazione delle conoscenze e capacità personali	
Flessibilità nell'esercizio delle funzioni e dei compiti affidati	
Capacità relazionale con gli utenti e con i colleghi	
Capacità propositiva e gestionale	

Categoria D	Per ogni elemento max 10 punti
Impegno richiesto dai compiti affidati	
Qualità della prestazione	
Grado di autonomia sul lavoro	
Grado di utilizzazione delle conoscenze e capacità personali	
Capacità organizzativa, propositiva e gestionale	
Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	
Grado di coinvolgimento e partecipazione ai processi lavorativi gestionali ed all'attività	

dell'Ente	
Flessibilità nell'esercizio delle funzioni e dei compiti affidati	
Capacità relazionale con gli utenti e con i colleghi	
Grado di relazione con l'esterno e capacità di gestione dei relativi rapporti	

Al punteggio totale ottenuto per ogni dipendente nella scheda di cui sopra, sarà sommato il correttivo di seguito indicato per ogni posizione economica, ricavato dal livello stipendiale previsto dal CCNL del 21.05.2018:

Posizione economica	Peso posizione economica
A1	11,7
A2	12,1
A3	12,6
A4	13,1
A5	13,2
A6	13,25
B1	12,9
B2	13,4
B3	14,4
B4	14,9
B5	15,4
B6	16,0
B7	16,1
B8	16,2
C1	15,8
C2	16,6
C3	17,4
C4	18,5
C5	18,6
C6	18,7
D1	18,1
D2	20,0
D3	23,6
D4	25,0
D5	27,0
D6	27,1
D7	27,2

Il punteggio massimo è fissato in 100 punti e ad esso corrisponde il premio individuale e/o di gruppo massimo stabilito dal dirigente.

Per punteggio pari o inferiore a 40 non si assegna nessun premio individuale e/o di gruppo.

Per punteggi tra 41 e 100 si assegna una percentuale correlata al punteggio raggiunto.

N.B. Il dirigente che deve valutare il dipendente coincide con quello al cui centro di costo lo stesso è assegnato al momento della valutazione, anche assumendo informazioni presso eventuale diverso Settore di provenienza.

Tali risultanze sono integrate, ugualmente nell'ambito di ciascuna categoria, dalla valutazione dell'arricchimento professionale, anche conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento, secondo la tabella di seguito riportata:

Elementi di valutazione per la PEO			
Cat.	Sistema permanente di valutazione	Procedura selettiva di verifica dell'arricchimento professionale	Esperienza acquisita
D	70%	30%	0
C	55%	30%	15%
B	70%	0%	30%

Apporto quantitativo e professionale individuale:

L'individuazione dell'apporto quantitativo e professionale individuale, viene diversificato per dipendenti che hanno una articolazione dell'orario su 5 o 6 giorni nel modo seguente:

a. si attribuisce al giorno di presenza in servizio il valore p corrispondente al parametro distinto, per posizione economica come da scala parametrica, per i dipendenti con orario di lavoro articolato su 5 giorni settimanali:

Categoria	Parametro
A	1,00
B1	1,20
B3	1,40
C	1,60
D	1,80

b. per chi ha articolato l'orario di lavoro su 6 giorni è pari a $5/6$ di P (costituito con il sistema correttivo di cui al punto a), con l'accortezza di calcolare fino a 3 decimali;

c. successivamente si moltiplicano tutti i giorni di presenza di ogni dipendente del Settore per il proprio valore p, il risultato P viene sommato per tutti i dipendenti del Settore ottenendo la somma T di tutti i valori delle presenze dei dipendenti del Settore;

d. per calcolare l'importo da corrispondere ad ogni dipendente I, dato S il budget di Settore, con le eventuali riduzioni operate, occorre applicare la seguente formula per ogni dipendente del Settore:

$$I = S : T \times P$$

e. ai fini del calcolo della liquidazione della presente quota di risorse destinate alla produttività collettiva non verranno considerati giorni di assenza i periodi dovuti a:

Congedo obbligatorio per maternità;

Infortunio per cause di servizio;

Malattia a causa di servizio;

Permessi sindacali e assemblee sindacali;

Permessi per donazione di sangue;

Riposi compensativi per recupero lavoro straordinario;

Permessi legge 104/92;

Permessi connessi a convocazioni o udienze presso Organi Giurisdizionali

f. non spetta alcun compenso per assenze superiori al 50% nel corso di ciascun semestre.

Art. 25 Istituti vari
--

1. Non oltre il 50% delle risorse derivanti da azioni di recupero, risparmio fiscale, sanzioni ambientali, Sua, progetti europei ecc, ovvero da altre similari attività, alle quali debba farsi fronte con personale interno, è destinato al salario accessorio, come segue:

A. Per il 60% al centro di costo, o centri di costo direttamente interessati;

B. Per il 40% al Fondo generale di cui all'art. 67, co. 3 CCNL 21.05.2018.

2. Si intendono confermati gli istituti definiti nell'accordo per il 2018, in quanto non modificati dal presente accordo, secondo la destinazione dei fondi contenuta nel prospetto allegato.

3. In funzione delle disponibilità, è destinata una percentuale definita annualmente del Fondo delle risorse decentrate alla produttività per progetti, per iniziative da realizzare entro la fine del corrente anno per obiettivi di rilevanza strategico-gestionale nei Settori relativi, a titolo esemplificativo – al *potenziamento delle entrate dell'ente, alla gestione e programmazione del patrimonio, alla tutela del verde e dell'ambiente, qualità urbana, igiene, tutela e sicurezza del territorio, mobilità urbana, servizi di amministrazione generale diretti alla programmazione e gestione delle risorse finanziarie ed umane, al controllo, valutazione e all'organizzazione*;

4. Gli obiettivi predefiniti dovranno essere misurabili sulla base di specifici indicatori preventivamente individuati e la valutazione finale dovrà tenere conto anche dell'apporto individuale al raggiungimento dell'obiettivo stesso, graduabile sulla base di parametri specifici.

Titolo2 Disposizioni per la Polizia Locale

Art. 26 Sezione di Polizia Locale
--

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente alla Polizia Locale, di cui all'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018, è destinata una quota definita annualmente del Fondo delle risorse decentrate;
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018, con le modalità riportate al precedente art. 13, compete al personale della Polizia Locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate, nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni;
3. Il servizio si considera espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione delle indennità;
4. L'indennità di cui al precedente comma è quantificata in Euro 3,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno, ed è a carico del Fondo per le risorse decentrate;
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37, c. 1, lett. b) del CCNL del 06.07.1995, e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 10.

Art. 27

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.05.2018, in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. n. 50/2017, i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati dal personale della Polizia Locale sono completamente a carico degli organizzatori, che, anche mediante specifica previsione regolamentare, versano all'ente il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di Polizia Locale per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al Fondo destinato al lavoro straordinario;
2. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, c. 3-bis del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso diammontare paria quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, c. 5 del CCNL del 14.09.2000;
3. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al c. 1, siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al c. 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa;
4. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, c. 4 del CCNL del 01.04.1999 e all'art. 38, c. 3 del CCNL del 14.09.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL del 01.04.1999;
5. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'amministrazione.

Art. 28

Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella misura annualmente comunicata e recepita nel Fondo di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, c. 4, lett. c) e 5 del D.Lgs. n. 285/1992, sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

a. contributi datoriali, nei limiti di un quarto della quota definita al c. 1 del presente, al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio (è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali); per il 2019 la quota da destinare a detta finalità è pari a €. 36.000,00;

b. erogazione, nei limiti di un quarto della quota definita al c. 1 del presente, di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;

2. Le risorse relative ai contributi previdenziali e alle finalità assistenziali di cui all'art. 72 del CCNL del 21.05.2018, sono assegnate proporzionalmente all'orario di lavoro e versate secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti;

3. L'Ente valuta annualmente l'applicazione dell'art. 208, c. 5 del D.Lgs. n. 285/1992 al fine di destinare in tutto o in parte la restante quota del 50 per cento dei proventi alle finalità di cui al comma 4.

Art. 29

Indennità di funzione per la Polizia Locale

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, ai sensi dell'art. 56-sexies del CCNL del 21.05.2018;

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, da €. 300,00 fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità;

3. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1;

4. L'indennità di cui al presente articolo:

a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;

b. è cumulabile con l'indennità 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 cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16 - 18;

d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16 - 18;

5. 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 del 21.05.2018.

6. Ad ogni unità di polizia locale a seconda del grado rivestito nell'ambito del corpo/servizio e delle responsabilità connesse al ruolo, viene attribuito un punteggio secondo le tabelle A e B:

Tabella A		
Categoria del personale di PL	Grado del personale	Peso del grado rivestito
Personale di polizia locale di categoria C	Agente di polizia locale	1
	Assistente di polizia locale	1,5
	Assistente capo di polizia locale	2

	Vicesoprintendente di polizia locale	2,5
	Soprintendente di polizia locale	3
	Soprintendente capo polizia locale	3,5
	Vice ispettore di polizia locale	4
	Ispettore di polizia locale	4,5
	Ispettore capo di polizia locale	5
	Ispettore superiore di polizia locale	5,5
	Ispettore superiore scelto di polizia locale	6
Personale di polizia locale di categoria D	Vice commissario aggiunto di polizia locale	6,5
	Vice Commissario di polizia locale	7
	Commissario di polizia locale	7,5
	Commissario capo di polizia locale	8
	Commissario coordinatore di polizia locale	8,5

Tabella B	
Responsabilità su progetti	Fino a punti 10
Responsabilità su funzioni	Fino a punti 10
Responsabilità su servizi	Fino a punti 10

7. A seguito della fase di valutazione si calcola la somma di tutti i pesi delle singole graduazioni. Per l'agente assunto a tempo parziale il punteggio è rapportato alla percentuale del part time.

8. Il valore unitario del grado è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i valori del grado.

9. Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare il valore monetario del peso del grado rivestito in precedenza ricavato per la somma dei pesi riferiti al grado rivestito ottenuto da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore al valore minimo indicato al precedente comma 8 non si attribuisce alcuna indennità; sopra tale soglia invece viene erogata l'indennità giornaliera risultante dall'applicazione dei precedenti commi tenuto conto del limite massimo individuato al precedente comma 8.