

Provincia di Ancona



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO – CCI
per il personale non dirigente
TRIENNIO 2023-2025
Parte normativa

L'anno duemilaventitre (2023) il giorno 12 del mese di dicembre, presso la sede della Provincia di Ancona, ha avuto luogo l'incontro conclusivo tra la parte Pubblica e la parte Sindacale, al termine del quale le parti sottoscrivono il contratto collettivo integrativo - CCI triennio 2023/2025, parte normativa 2023/2025, nel testo allegato. Seguono le sottoscrizioni:

per la PARTE PUBBLICA:

per la PARTE SINDACALE:

a) Rappresentanza sindacale unitaria (RSU)

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

b) Rappresentati organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

Provincia di Ancona



**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO - CCI
per il personale non dirigente
TRIENNIO 2023-2025**

Parte normativa 2023/2025

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 – Premessa.....	5
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	5
Art. 3 –Verifiche dell’attuazione del contratto.....	5
Art. 3 bis - Informazione e confronto.....	6
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi	6
Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa.....	7
Art. 6 – Sostenibilità degli istituti economici.....	7
TITOLO II – SALUTE E SICUREZZA, BENESSERE, WORKLIFE BALANCE, SOLIDARIETA’, ORARIO DI LAVORO	7
Art. 7 – Tutela della salute e sicurezza nel luogo di lavoro	7
Art. 8- Fasce temporali di flessibilità di orario	8
Art. 8 bis – Credito/debito lavorativo da flessibilità oraria.....	9
Art. 9 - Elevazione contingente dei lavoratori a tempo parziale.....	10
Art. 10 - Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di lavoro notturno.....	10
Art. 11 – Servizio mensa e buono pasto	10
Art. 12 - Ferie e riposi solidali	11
Art. 13 - Banca delle ore	12
Art. 14 - Previdenza complementare.....	12
TITOLO III – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI	13
Art. 15 – Campo di applicazione e finalità.....	13
Art. 16 – Contingenti di personale	13
Art. 17 – Comunicazione all’utenza.....	14
Art. 18 – Responsabilità del Responsabile di servizio	14
TITOLO IV – RISORSE DECENTRATE	14
Art. 19 - Costituzione fondo risorse	14
Art. 20 – Utilizzo fondo risorse e criteri per la ripartizione	15
Art.21 - Criteri per l’attribuzione degli incentivi alla performance	15
Art.22 - Differenziazione del premio individuale	17
Art.23 - Correlazione tra compensi aggiuntivi previsti da leggi e premi correlati alla performance(<i>produttività</i>)	17
Art. 24 – Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	18
Art.25 - Indennità condizioni di lavoro	19
Art.26 - Indennità per specifiche responsabilità – criteri generali	20
Art.27 - Indennità di turno.....	21
Art.28 - Indennità di reperibilità.....	22

Art.29 - Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14, comma 2 ccnl)	23
Art. 30 – Progressioni tra le aree	28
Art. 31 – Contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.....	28
Art. 32 - Welfare integrativo	29
TITOLO V - TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE..	29
Art. 33 - Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge.....	29
TITOLO VI – FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO.....	30
Art.34 - Determinazione del fondo del lavoro straordinario e criteri di utilizzo.....	30
TITOLO VII - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	30
Art.35 - Incarichi di Elevata Qualificazione	30
Art. 36- Trattamento economico accessorio dei titolari di elevata qualificazione	31
Art. 37 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato	31
Art.38 - Compensi aggiuntivi ai titolari di elevata qualificazione	32
Art.39 - Correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 20 CCNL 16/11/2022, comma 1, lettera h) e la retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione.	32
TITOLO VIII - PERSONALE POLIZIA LOCALE.....	33
Art.40 - Progressione Economica per addetti a funzioni di coordinamento	33
Art. 41 - Indennità di servizio esterno	33
Art. 42 - Indennità di funzione	34
Art. 43 - Proventi delle sanzioni alle violazioni del codice della strada (art.208 CdS)	34
Art. 43 bis – Fondo di previdenza complementare Perseo – Sirio	35
TITOLO IX - DISPOSIZIONI FINALI	35
Art.44 - Interpretazione autentica.....	35
Art.45 - Norme transitorie e finali.....	35

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Premessa

1. Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione sono indicate dalla norma e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dall'art. 7 del vigente CCNL sottoscritto in data 16.11.2022 e dai contratti collettivi nazionali precedenti per le parti ancora applicabili.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio nella Provincia di Ancona, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica altresì al personale in servizio addetto alle attività di informazione e comunicazione istituzionale dell'ente.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dalla data di sottoscrizione, salva diversa prescrizione specificatamente indicata e salvi gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico previsti dal CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano disposizioni normative o contrattuali collettive incompatibili con la prosecuzione degli effetti derivanti dal presente contratto, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva. Ogni riferimento normativo presente nel CCI è da intendersi dinamico.
4. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali del 16 novembre 2022, in termini percentuali o in valori assoluti, sono negoziati con cadenza annuale.
5. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali la sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento come riportato nell'art. 8, comma 4, del CCNL 2019/2021 compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
6. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo e la pubblicazione sul sito e sulla intranet dell'Ente.
7. Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia ai CCNL vigenti.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito della contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 2 verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCI mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 bis - Informazione e confronto

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL del 16.11.2022.
2. L'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi tramite pec, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali entro 7 giorni lavorativi, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla e di esprimere osservazioni e proposte.
3. Sono oggetto di informazione tutte le materie del presente articolo e degli articoli 5 (Confronto) e 6 (Organismo Paritetico per l'innovazione) e art 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL del 16.11.2022.
4. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL del 16.11.2022 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare. Il confronto può essere richiesto da questi ultimi congiuntamente o singolarmente, a seguito della trasmissione delle informazioni, entro 5 giorni lavorativi.
5. Al fine di specificare le proposte di atti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, oggetto di confronto previste dal CCNL:
 - a) regolamento/atti dell'orario di lavoro e attribuzione buoni pasto, dell'articolazione part-time, dell'articolazione in turni e del trattamento di missione e trasferta;
 - b) criteri generali del sistema di valutazione della performance;
 - c) regolamento delle assunzioni e/o dei profili professionali e delle progressioni tra aree;
 - d) regolamenti relativi agli incarichi di Elevata Qualificazione (criteri per il conferimento e la revoca, graduazione, fasce, etc.);
 - e) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati;
 - f) il regolamento della mobilità tra sedi di lavoro e l'assegnazione del personale tra strutture interne;
 - g) il piano triennale della attività formative e di aggiornamento o qualsiasi altra attività formativa indirizzata al personale;
 - h) i regolamenti del lavoro a distanza, la sezione lavoro agile del P.I.A.O. o altro atto equivalente;
 - i) i piani del fabbisogno;
 - j) il miglioramento del benessere organizzativo anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
6. Sono, altresì, oggetto di sola informazione:
 - a) il calendario di programmazione delle attività da svolgere nei giorni festivi infrasettimanali.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate. Il presente istituto resta disciplinato dal presente CCI ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali del 16

novembre 2022.

Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 16/11/2022 tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la rappresentanza sindacale unitaria– RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 16/11/2022.3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'Ente e la loro designazione è comunicata tempestivamente alla parte sindacale.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie riportate all'art.7 del CCNL del 16/11/2022, a cui si fa pertanto espresso rinvio e riferimento.

Art. 6 – Sostenibilità degli istituti economici

Le attribuzioni economiche di cui al presente CCI e ai CCI economici annuali devono risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, degli uffici e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

TITOLO II – SALUTE E SICUREZZA, BENESSERE, WORKLIFE BALANCE, SOLIDARIETA', ORARIO DI LAVORO

Art. 7 – Tutela della salute e sicurezza nel luogo di lavoro

1. La Provincia di Ancona tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con particolare riferimento al D.Lgs. 81/2008.
2. La Provincia di Ancona definisce le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro come segue:
 - valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
 - programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'ente nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
 - eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo, in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
 - rispetto dei principi ergonomici nella organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo; riduzione dei rischi alla fonte; sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
 - riduzione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
 - utilizzo limitato di agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;
 - priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
 - controllo sanitario dei lavoratori;

- allontanamento del lavoratore dalla esposizione al rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona, e l'abilitazione, ove possibile, ad altre mansioni; informazione e formazione adeguate per i lavoratori, i dirigenti e preposti e per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; istruzioni adeguate ai lavoratori; partecipazione e consultazione dei lavoratori;
 - partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
 - misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
 - uso di segnali di avvertimento e di sicurezza; regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.
3. 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 problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro;
 - per la messa a norma delle apparecchiature degli impianti;
 - per l'analisi e la tutela delle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio;
 - per dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
4. La Provincia di Ancona s'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.
5. Ciascun lavoratore, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative, è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine di innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
6. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale provinciale, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi provinciali.
7. Le parti, pubblica e sindacale, si incontrano almeno una volta l'anno con i responsabili dei lavoratori per la sicurezza per concordare le linee di indirizzo ed i criteri generali per l'applicazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro. In tale sede verranno concordate anche tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione.
8. Negli incontri, di cui al precedente comma 6, l'ente è tenuto a dare informazione anche di tutte le iniziative formative programmate. Le parti, in ogni caso, si incontrano con i soggetti responsabili dei lavoratori per la sicurezza - anche al di fuori di quanto previsto dal precedente comma 6 - sussistendone le condizioni e la necessità di dover risolvere problemi specifici.

Art. 8- Fasce temporali di flessibilità di orario

1. La Provincia di Ancona individua le seguenti fasce di flessibilità oraria, in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (worklife balance) dei propri dipendenti:

GIORNI	MATTINO		POMERIGGIO	
	entrata	uscita	entrata	uscita
Lunedì/Mercoledì/Venerdì	7.30 - 9.00	13.30 - 15.00		
Martedì/Giovedì	7.30 - 9.00	13.30 - 15.00	14.00 – 15.30	17.00 – 18.30

2. Il mancato rispetto delle suddette fasce comporta da parte del dipendente la presentazione di un permesso personale.
3. L'ente può prevedere, compatibilmente con le esigenze organizzative, forme di flessibilità ulteriori e aggiuntive, rispetto a quelle individuate nel precedente comma 1, per i dipendenti che si trovino nelle situazioni che seguono:
 - che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - che assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
 - che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero, di cui all'art. 44 del CCNL 21.05.2018;
 - che si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - che siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - che utilizzino in modo regolare il mezzo pubblico, purché la distanza fra la dimora abituale e la sede di servizio sia superiore a Km 25.

Art. 8 bis – Credito/debito lavorativo da flessibilità oraria

1. Il credito lavorativo (*plus orario*) è la flessibilità positiva a fine mese derivante dall'aver svolto un orario superiore al totale orario ordinario dovuto, non autorizzato come straordinario dal Dirigente. E' concesso al dipendente, per effetto della gestione flessibile dell'orario di lavoro, accumulare ad ogni chiusura mensile, comprensiva del saldo mese precedente, fino ad un massimo di 20 ore di credito lavorativo.
2. Il debito lavorativo (*minus orario*) è la flessibilità negativa a fine mese derivante dall'aver svolto un orario inferiore al totale orario ordinario dovuto. L'eventuale debito orario deve essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso; in caso di mancato recupero si procederà alla corrispondente decurtazione stipendiale.
3. Il credito lavorativo, nel limite massimo previsto dal comma 1, va riportato nel mese successivo a quello di riferimento e, sommato al debito/credito lavorativo del mese, concorrerà al nuovo saldo mensile. Tale operazione è replicata, per il credito lavorativo, per ciascun mese di ciascun anno solare.
4. La quantità di credito lavorativo superiore a 20 ore mensili, comprensivo del saldo mesi precedenti, non è rilevata.
5. Il credito lavorativo può essere utilizzato per compensare eventuali minus orari mensili; non può essere utilizzato per il godimento di giorni di riposo interi.
6. Nel saldo mensile non possono coesistere debiti lavorativi e ore di straordinario autorizzate; pertanto le ore di straordinario verranno decurtate dai debiti lavorativi, al fine di azzerare la flessibilità negativa.
7. L'attivazione di tale istituto, in sede di prima applicazione, decorre dalla data di consegna del programma di gestione Presenza debitamente aggiornato a tal fine, e comunque non oltre 9 mesi dalla sottoscrizione del presente CCI.

Art. 9 - Elevazione contingente dei lavoratori a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria (ora area professionale) al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione degli incaricati di Elevata qualificazione (art.53, comma 2, del CCNL 21.05.2018).
2. Il contingente di cui sopra può essere elevato fino al 35%, in presenza delle situazioni di cui all'art.53, comma 8, del CCNL 21.05.2018, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite alla struttura d'appartenenza del dipendente interessato.
In ogni caso il contingente non opera nelle seguenti fattispecie:
 - *dipendente affetto da patologie oncologiche, ovvero da gravi patologie cronica-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, accertata dalla competente commissione medica;*
 - *dipendente con figli frequentanti la scuola elementare con DSA (disturbo specifico dell'apprendimento) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa;*
 - *dipendente con diritto al congedo parentale, purché la riduzione del rapporto di lavoro non sia inferiore al 50% di quello a tempo pieno.*

Art. 10 - Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di lavoro notturno

1. Ai sensi dell'art. 30, comma 8, CCNL 2019-2021, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di seguito specificate, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di lavoro notturno, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001:
 - dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - dipendenti che si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - dipendenti che siano all'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino;
 - dipendente madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, lavoratore padre convivente con la stessa;
 - dipendente che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
 - dipendente madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni di ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o in alternativa e alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;
 - dipendente che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. 104/1992 e ss.mm..
 - dipendente che abbia compiuto 62 anni di età.

Art. 11 – Servizio mensa e buono pasto

1. Il buono pasto sostitutivo del servizio mensa spetta ai dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna. Le condizioni per l'erogazione del buono pasto sostitutivo di mensa sono stabilite da apposita disciplina dell'amministrazione, previo confronto sindacale entro il mese di aprile 2024, comunque le

modalità di erogazione del buono pasto non potranno essere peggiorative rispetto alle attuali condizioni.

2. Ai sensi dell'art. 35, comma 10 del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione del pasto collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
 - personale del Servizio di polizia locale che opera sul territorio;
 - dipendenti chiamati a svolgere interventi di protezione civile.
3. In ogni caso il dipendente ha diritto a non più di un buono pasto al giorno.
4. Nelle giornate svolte in lavoro agile il buono pasto non viene erogato.

Art. 12 - Ferie e riposi solidali

1. In attuazione dell'art.30 del CCNL 21.05.2018, viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 38 CCNL 16/11/2022.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 41 del CCNL 16/11/2022 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 13 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore della Provincia di Ancona, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. L'istituto della Banca delle ore è disciplinato dall'art. 33 del CCNL 16/11/2022. Ai sensi del quale, *"nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione"*.
3. Ai fini di quanto previsto dal comma 2, il limite complessivo annuo di ore che possono confluire nel conto individuale di ciascun lavoratore viene definito **in un massimo di 60 ore**, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate sono evidenziate nella rete intranet, sezione giustificativi web.
4. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi (sia in ore che a giornate intere) per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
5. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche ed organizzative del servizio di appartenenza.
6. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare l'eventuale debito orario maturato.

Art. 14 - Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, nell'ambito del contratto individuale di lavoro ai sensi dell'art. 24 del CCNL 16/11/2022 adeguate informazioni in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio ed alle modalità di adesione al Fondo.

TITOLO III – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 15 – Campo di applicazione e finalità

1. Il presente titolo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 12.06.1990, n. 146 e s.m.i., in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL che detta le norme di riferimento ai fini di assicurare il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni ed Enti Locali del 19.09.2002 e s.m.i. individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantire i servizi stessi.

Art. 16 – Contingenti di personale

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.
2. Per la Provincia di Ancona sono da considerarsi “*Servizi pubblici essenziali*” quelli sotto riportati:
 - a) servizio viabilità e ponti, attinente alla rete stradale, ivi compreso lo sgombero neve;
 - b) servizio di polizia locale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti l'attività richiesta dall'autorità giudiziaria, attività di pronto intervento e di collaborazione interforze anche in occasione di disastri, emergenze e calamità (servizio finalizzato alla verifica sull'osservanza di leggi, regolamenti ed ordinanze emanati dallo Stato e/o dagli enti locali);
 - c) servizio edilizia scolastica, limitatamente alla sicurezza ed al periodo di apertura delle scuole;
3. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero è il seguente:

Servizio	Area	Profilo Professionale	N.
Servizio viabilità	Funzionari ed EQ Istruttori Operatori esperti	Funzionario tecnico	1
		Istruttore geometra	1
		Operatore stradale esperto	4
Servizio Polizia locale	Funzionari ed EQ Istruttori	Funzionario di polizia locale	1
		Istruttore di polizia locale	1
Servizio edilizia scolastica	Funzionari ed EQ	Funzionario tecnico	1

4. I Dirigenti o i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti addetti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti ai sensi del precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e, pertanto, esonerati dall'esercizio del diritto di sciopero.
5. I responsabili dei servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti come definiti al comma precedente, adottando per la scelta anche criteri di

rotazione, ove possibile. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali e ai singoli interessati, entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.

6. È fatto divieto a dirigenti e responsabili di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.
7. I responsabili devono astenersi dall'assegnare prestazioni di lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero.

Art. 17 – Comunicazione all'utenza

1. I Responsabili dei servizi sono tenuti a comunicare agli utenti almeno cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.
2. Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, deve avvenire mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.

Art. 18 – Responsabilità del Responsabile di servizio

1. I Responsabili di servizio sono tenuti all'attuazione dell'individuazione nominativa del contingente di personale ed alla diffusione delle informazioni di cui ai precedenti art. 16 e 17.

TITOLO IV – RISORSE DECENTRATE

Art. 19 - Costituzione fondo risorse

1. La determinazione annuale delle risorse (costituzione del fondo art. 79 del CCNL 16/11/2022) da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 79 c. 2 e 3 del CCNL 16.11.2022 vengono annualmente messe a disposizione del fondo risorse decentrate secondo le specifiche finalità previste dal CCNL ed in presenza delle condizioni e dei presupposti che il CCNL espressamente prescrive, purché nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa e sia stato adottato specifico atto di indirizzo da parte dell'Amministrazione.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate nell'anno precedente.

Art. 20 – Utilizzo fondo risorse e criteri per la ripartizione

Conformemente alla normativa vigente e all'art. 80 comma 1 del CCNL16/11/2022, nel triennio di riferimento i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, sono contrattati annualmente, in termini percentuali o in valori assoluti, nell'ambito di apposito accordo economico.

Le risorse disponibili, ai sensi dell'art. 80 comma 2, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) ... *omissis*...
- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad una equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività utilità, coerenza.

Art.21 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi alla performance

1. L'Amministrazione promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premiali selettivi, secondo logiche meritocratiche, e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici secondo i principi stabiliti dal titolo II del D.Lgs 150/2009 e successive mm.ii.
2. I compensi accessori correlati alla performance sono finalizzati a promuovere effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa, del miglioramento qualitativo dei servizi offerti, così come definiti nel sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) che include, in apposita sezione, il Piano della performance ed è unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione.

3. La performance, oggetto di valutazione, riguarda la dimensione organizzativa ed individuale, così come previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dall'ente ed in linea con la normativa vigente a cui si fa espresso rinvio e riferimento.

4. I criteri di incentivazione sono definiti secondo le seguenti modalità:

a) Le risorse che annualmente vengono destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale, sono assegnate a tutti i settori organizzativi dell'Ente, tenendo conto del numero dei dipendenti di ciascun settore soggetti a valutazione, del periodo di servizio nell'anno di riferimento, della percentuale di servizio part-time dei singoli dipendenti assegnati al settore, in base al seguente diverso parametro attribuito alle aree di inquadramento:

Area	coefficiente
Operatori esperti	150
Istruttori	160
Funzionari ed EQ	175

b) La valutazione, effettuata dal dirigente della struttura di appartenenza, riguarda i dipendenti inseriti negli obiettivi del Piano della Performance che rientrano in una delle suddette categorie:

- dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che nell'anno interessato dalla valutazione hanno prestato servizio effettivo per almeno gg. 60;
- dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato che nell'anno interessato dalla valutazione hanno prestato servizio effettivo per almeno gg. 60 e il cui rapporto di lavoro, nell'anno interessato dalla valutazione, è stato di almeno gg. 180.

c) Entro i primi sei mesi dell'anno, concluso l'accertamento da parte dell'O.I.V. riguardante la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla dirigenza, si provvede alla ripartizione tra le strutture (settori) delle risorse destinate nell'anno precedente alla performance individuale ed organizzativa. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati alla dirigenza, non riconducibile a circostanze sopravvenute eccezionali ed imprevedibili, viene applicata una decurtazione al budget attribuibile alla singola struttura (settore). La riduzione è operata nella misura percentuale pari al peso di ciascun obiettivo non raggiunto. Le economie derivanti dalla riduzione incrementano le risorse variabili dell'anno successivo.

d) La valutazione della performance individuale dei dipendenti è effettuata dal dirigente della struttura di appartenenza, così come previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dall'ente. Nel caso in cui la valutazione si concluda con un giudizio negativo, si ha l'esclusione del dipendente dal trattamento accessorio collegato alla performance individuale. Tale evenienza deve essere preceduta, in corso d'anno, da una informazione scritta con cui il dirigente mette al corrente il dipendente dell'andamento negativo del suo contributo al raggiungimento dell'obiettivo programmato. In ogni caso, al valutato viene riconosciuta la facoltà di esporre per iscritto, prima della sottoscrizione della scheda di valutazione ed entro gg.10 dall'avvenuta consegna, le proprie osservazioni e di chiederne la conservazione nella propria cartella personale. Il dirigente, valutate le osservazioni e previa adeguata istruttoria, decide in via definitiva.

La disciplina di cui sopra non si applica alla performance individuale finanziata da specifici fondi con vincolo di destinazione.

e) Le risorse assegnate ad ogni dirigente per la erogazione del trattamento accessorio connesso alla performance individuale/organizzativa sono distribuite, per la parte assegnata a ciascuna area di inquadramento, tra i dipendenti della struttura in proporzione al complessivo punteggio da ciascuno conseguito a conclusione del processo di valutazione, rispetto al punteggio complessivo massimo attribuibile a tutti i dipendenti della specifica area di inquadramento. Le economie conseguenti vengono riassegnate tra tutti i dipendenti della struttura in proporzione

al punteggio del singolo dipendente rispetto al punteggio complessivo conseguito da tutti i dipendenti della struttura stessa.

- f) Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, sia orizzontale che verticale l'incentivo di performance è rapportato all'orario di lavoro per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre di ogni anno. Analogo riproporzionamento è applicato al personale il cui rapporto di lavoro inizi o cessi nel corso dell'anno.
- g) La misura degli incentivi di performance individuale/organizzativa viene rideterminata in relazione all'effettiva presenza in servizio, applicando le percentuali riportate nella seguente tabella:

presenza in servizio (giorni)	% incentivo spettante
< 60	0
da 60a 100	30
da 101 a 120	50
>120	100

- h) Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (e per il personale il cui rapporto di lavoro inizi o cessi nel corso dell'anno) il numero di giorni di effettivo servizio viene rideterminato in proporzione ai giorni di servizio previsti nell'anno.
- i) Ai soli fini della rideterminazione della misura dei compensi per la performance individuale/organizzativa, sono equiparate ad effettiva presenza in servizio le seguenti tipologie di assenze: *ferie, festività soppresse, patrono, congedo matrimoniale, infortunio, permessi sindacali, recupero straordinari, recupero festività, donazione sangue, congedo maternità, legge n.104/92, terapie salvavita, infortunio sul lavoro, nonché tutte le assenze equiparate ad effettiva presenza in servizio dai CCNL e da disposizioni di legge.*

Art.22 - Differenziazione del premio individuale

1. Al fine di valorizzare le migliori performance individuali dei dipendenti, ai sensi dell'art. 81 del CCNL 15/11/2022, è istituita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale (che si aggiunge pertanto alla quota di detto premio) nella misura del **30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, da destinarsi ad una quota limitata di beneficiari nella misura minima di 1 e massima di 2 dipendenti per ciascuna area professionale.
2. La maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate in ciascuna area professionale, con arrotondamento all'unità superiore. Nei limiti di cui al comma 1, in caso di parità di valutazione, prevale il dipendente con più anzianità di servizio nell'area di inquadramento (o categoria giuridica di cui al precedente CCNL), con esclusione dei dipendenti che hanno percepito il premio nelle annualità precedenti. In caso di ulteriore parità tra dipendenti che hanno uguale valutazione e anzianità di servizio, decidono i Dirigenti dei vari settori in accordo tra loro, con provvedimento motivato. Per tale finalità vengono utilizzate le risorse destinate ai "*premi correlati alla performance organizzativa*"

Art.23 - Correlazione tra compensi aggiuntivi previsti da leggi e premi correlati alla performance(*produttività*)

1. Al fine di perseguire una distribuzione equa ed equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene previsto un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e performance organizzativa ed individuale, che prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo quanto previsto dal successivo comma 3.

2. Ai fini del comma precedente assumono rilievo i seguenti incentivi, liquidati nell'anno di valutazione della performance, al netto delle quote contributive a carico dell'Ente e dell'Irap:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i e dell'art. 45 del D.Lgs. 36/2023;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114/2014;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio (processo tributario);
 - ogni altro compenso previsto da specifiche disposizioni di legge.
3. Per i beneficiari degli incentivi di cui al comma 2, il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale viene ridotto di una quota equivalente al 45% delle somme percepite a titolo di incentivo che eccedano gli € 1.500,00. Viene comunque garantito, a prescindere dall'incentivo percepito, il 10% del premio correlato alla performance che sarebbe spettato sulla base dei criteri di cui al precedente art. 21.
4. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del sistema perequativo, di cui al precedente art.21, comma 4, lett. g) [presenza in servizio], vengono redistribuite tra il personale del settore nel quale si sono generate, mentre le eventuali economie di cui al precedente comma 3 del presente articolo, vengono redistribuite tra il restante personale dell'Ente.
5. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dagli articoli 20, 21, 22 e del presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno 2023.
6. Il sistema di perequazione di cui al presente articolo dovrà essere oggetto di rivalutazione a seguito degli impatti effettivi derivanti dalla sua prima applicazione.
7. Per quanto riguarda la correlazione tra i compensi di cui all'art.20 comma 1 lett. h) CCNL 16/11/2022 e la retribuzione di risultato dei titolari incarichi di Elevata Qualificazione si rinvia al successivo art.39.

Art. 24 – Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di competenza del Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata, mentre il Dirigente del settore competente in materia di personale esercita funzioni di coordinamento per assicurare l'uniformità di applicazione dell'istituto, compreso l'eventuale rideterminazione in funzione delle disponibilità finanziarie e degli interventi normativi.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

4. Il medesimo presupposto non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione delle indennità è accertato a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Settore Risorse Umane.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio; di conseguenza sono opportunamente riproporzionati in caso di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infra-annuale, con le eccezioni specificamente indicate.
7. Il Dirigente del Settore Risorse Umane annualmente monitora gli effetti applicativi degli istituti economici collegati al trattamento accessorio del personale.

Art.25 - Indennità condizioni di lavoro

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'art.7, co.3, lett. a del CCNL 21.5.2018 saranno contrattate annualmente nell'ambito dell'accordo economico.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge in via continuativa attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 2.
4. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 2 è assegnato un peso derivante dall'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
5. Per le attività esposte a **RISCHIO** le parti condividono che il personale adibito a:
 - a. Esposizione diretta e prevalente con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro derivati, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - b. Lavori a rischi di folgorazione elettrica;Viene attribuita la quota giornaliera di € 7,00.
6. Per le attività di **MANEGGIO VALORI** viene attribuita al personale incaricato un'indennità giornaliera di € 1,5.
7. Il **DISAGIO** è determinato da:
 - a. Attività di Front-Office;
 - b. Viabilità, sorveglianza stradale, attività ispettiva sul territorio e attività manuale di manutenzione impiantistica esterna in condizioni disagiate adeguatamente rendicontate.E' riconosciuto per il personale che svolge tali attività disagiate in modo prevalente un importo giornaliero di € 2,5.
8. Le indennità ai commi 5, 6 e 7 sono rapportate alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio o che comportano maneggio valori; per tale motivo il valore delle indennità può variare secondo le attività svolte in ogni singola giornata di lavoro.
9. Le indennità di cui ai commi 5,6 e 7 sono corrisposte a condizione che il dipendente svolga almeno la metà dell'orario giornaliero di lavoro assegnato. Per la corresponsione della presente indennità il Responsabile dell'Area provvederà con apposito atto ad elencare tutti i nominativi che svolgono in via continuativa il servizio esterno ai quali spetta l'indennità e comunicherà all'ufficio personale la rendicontazione mensile delle giornate in cui il personale ha svolto tale servizio.

10. L'importo giornaliero cumulato delle indennità di cui ai commi 5, 6 e 7 non potrà comunque superare la somma di €15 al giorno.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione del presente articolo verranno finalizzati ad incentivare il fondo produttività del salario accessorio generale.
(art.70-bis CCNL 2016/2018; art. 84bis CCNL 16/11/2022)

Art.26 - Indennità per specifiche responsabilità – criteri generali

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ nei limiti delle risorse di bilancio, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 che viene erogata, mensilmente pro-quota, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Dirigente competente, con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, preventivamente comunicata alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nell'oggetto delle attività esigibili dai dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;
 - c) sulla base delle disponibilità del fondo risorse decentrate, le parti contrattuali individuano le risorse da destinare complessivamente al finanziamento dell'istituto. I dirigenti in accordo tra loro provvedono al riparto di tali risorse tra i vari settori nell'ambito di apposito *budget* economico da suddividere per ciascuna Area organizzativa, sulla base delle effettive esigenze di riconoscimento dell'emolumento e delle unità di personale eventualmente interessate;
 - d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta, dal competente Dirigente di Settore, al singolo dipendente beneficiario è effettuata sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, definiti dall'amministrazione in apposito regolamento, che diano conto del valore dell'indennità concretamente individuato.
2. Non possono essere retribuiti con detta indennità compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto dell'attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni delle declaratorie professionali della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi dell'ente.
3. L'indennità per specifiche responsabilità, come previsto dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022, viene riconosciuta sulla base dell'assunzione di specifiche responsabilità. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, in particolare:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

- specifiche responsabilità derivanti dall'assunzione di responsabilità in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020;
- altre fattispecie di rilevante responsabilità assimilabili, in termini di esposizione, a quelle sopra indicate, da individuarsi, motivatamente, da parte del competente Dirigente.

Gli atti d'individuazione e la pesatura delle indennità, visibili sulla Sezione Personale del sito della Provincia di Ancona, sono comunicati al personale interessato e trasmessi all'ufficio personale, trattamento giuridico ed economico.

Art.27 - Indennità di turno

1. L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali particolarmente con riferimento all'attuazione di gestioni associate dei servizi, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale, in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente, comunque oggetto di confronto tra l'Ente e la parte sindacale.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni, devono essere osservati i criteri di cui all'art. 30 del CCNL 16/11/2022.
4. I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di cui all'art. 30 comma 5 lett. d) del CCNL 2022, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno. Qualora il dipendente opti per il riposo compensativo è tenuto a comunicarlo al proprio dirigente ed all'area risorse umane, entro 5 giorni dalla prestazione resa. Il dipendente può fruire del riposo compensativo entro un mese dall'effettuazione del turno festivo infrasettimanale previo inserimento nella procedura giustificativi web.
Il personale turnista che espleta attività lavorativa all'interno degli uffici dell'Ente non effettua turni di lavoro nelle giornate festive infrasettimanali e nelle giornate di chiusura degli uffici provinciali stabilite dall'Amministrazione.

5. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio entro il bimestre successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
6. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 15 del mese della turnazione programmata per il mese successivo.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività/performance ed il miglioramento dei servizi.

Art.28 - Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/22. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38- bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
8. Il presente contratto decentrato ha ad oggetto le tematiche definite nell'art. 24 comma 4 del CCNL 21.05.2018 in materia di reperibilità e si applica a tutti i servizi di pronta reperibilità individuati dall' ente con apposito regolamento. In via transitoria continuano a trovare applicazione il regolamento e le disposizioni organizzative vigenti purché non in contrasto con il CCNL del 21.05.2018.
 - A) I dipendenti potranno svolgere fino ad un numero massimo di 7 periodi di reperibilità mensili.
 - B) Il servizio di pronta reperibilità viene remunerato con la somma di €. 1,08 per ogni ora di servizio e raddoppiata, €. 2,16 quando la stessa cada in giornata festiva, anche infrasettimanale, o comunque ricada nel giorno di riposo settimanale.

Art.29 - Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14, comma 2 ccnl)

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per 13 mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area e Sezione del Sistema di classificazione, di cui alla Tabella A del CCNL 2019/2021.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.
3. Il Sistema di attribuzione dei "Differenziali Stipendiali" è basato sui seguenti criteri generali:
 - a) l'ammontare complessivo delle risorse destinate ai "Differenziali Stipendiali" viene individuato in sede di contrattazione decentrata annuale in base alle risorse stabili disponibili nel fondo;
 - b) sulla base delle risorse stanziare per i "Differenziali Stipendiali" vengono avviate le relative procedure con finanziamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, commi 1 e 1 bis) del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
 - c) il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data dell'avvio della procedura selettiva e decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo economico che prevede l'attivazione dell'istituto;
 - d) per poter accedere alle progressioni economiche occorre aver maturato alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza dell'istituto un'anzianità minima pari a ventiquattro mesi nella posizione economica in godimento;
 - e) ai fini del computo del requisito di anzianità di cui alla lettera precedente, il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente; pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
 - f) accede alla procedura di attribuzione della PEO anche il dipendente che non sia stato valutato in una delle annualità del triennio di riferimento qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio. In tal caso si prendono a riferimento le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.
 - g) in caso di sistemi di valutazione differenti da quello adottato nell'Ente, il punteggio da prendere a riferimento per il triennio di valutazione sarà quello che deriva dalla riparametrazione tra i due sistemi;
 - h) nel caso di sanzioni disciplinari superiori alla multa, riportate nel biennio precedente a quello di indizione della procedura in questione, il dipendente è escluso dalla procedura comparativa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva;
 - i) i "Differenziali Stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero/ percentuale di beneficiari fissato per ciascuna area con apposito accordo economico annuale, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri;

- j) le risorse economiche destinate a finanziare i differenziali stipendiali sono distribuiti tra le aree professionali in maniera proporzionale rispetto al numero dei dipendenti di ciascuna area professionale al fine di garantire la progressione della stessa percentuale di dipendenti in ogni area;

PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un **valore massimo** come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori esperti	50	40	10	100
Istruttori	50	40	10	100
Funzionari E.Q.	50	40	10	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance nel triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Per ogni anno preso in considerazione, la determinazione del punteggio utile ai fini della graduatoria avviene innanzitutto sulla base della seguente formula:

Per ciascun anno di valutazione: $\frac{P \times V}{PM}$

Dove:

P: Punteggio performance conseguito;

V Valutazione massima ai fini della graduatoria per area contrattuale di riferimento (50);

PM punteggio massimo conseguibile per la valutazione della performance;

La media semplice dei tre punteggi conseguiti determina il punteggio definitivo ai fini della graduatoria.

Es.

VALUTAZIONI TRIENNIO (P) SU (PM)	PUNTEGGIO MASSIMO VALUTAZIONE PERFORMANCE AREA (V) (es. area istruttori)	RIPARAMETRIZZAZIONE $\frac{P*V}{PM}$
Anno 1: 39/40	50	$39*50/40=48,75$
Anno 2: 30/40	50	$30*50/40=37,50$
Anno 3: 40/40	50	$40*50/40=50,00$
MEDIA VALUTAZIONE TRIENNIO		45,42

B. Esperienza professionale

Si intende l'esperienza maturata:

- nel medesimo profilo o equivalente nei 10 anni precedenti la data di decorrenza della progressione economica bandita, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. Per ogni anno di anzianità vengono attribuiti punti uno (1). Per le frazioni di anno i punti vengono riproporzionati.
- Nella medesima posizione economica: concorrono alla determinazione del punteggio gli anni maturati a decorrere dall'ultima posizione economica/differenziale acquisito, attribuendo per ogni anno n. 5 punti fino ad un massimo di 30 punti. Per le frazioni di anno i punti vengono riproporzionati.

I giorni di assenza che interrompono il servizio e pertanto non sono utili a fini PEO sono:

- Aspettativa non retribuita per carica pubblica
- Aspettativa senza Assegni per motivi personali o familiari
- Aspettativa senza Assegni per attività professionale o imprenditoriale
- Aspettativa senza Assegni per Gravi Motivi di Famiglia
- Assenza ingiustificata no green pass
- Assenza non Retribuita
- Congedo per la Formazione (es. dottorato di ricerca)
- Congedo senza Assegni per Gravi Motivi di Famiglia
- Sospensione dal Servizio per Procedimento/Provvedimento Disciplinare
- Aspettativa per incarico di responsabilità di governo Art.6 DPR 1032/73
- Congedo Assistenza Portatori Handicap

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) Titoli di studio e percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni della Provincia;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale negli ultimi 10 anni precedenti l'anno di attivazione dell'istituto, di cui all'art. 55 comma 3, a condizione che nel piano di formazione (Sezione PIAO) di cui all'art.55 c.3 sia data pari opportunità ai dipendenti prevedendo per tutte le Aree identico numero di ore di formazione almeno fino alla concorrenza del punteggio massimo ottenibile (4). I corsi utili ai fini della PEO devono essere pubblicati su Stamira evidenziando il possibile utilizzo ai fini PEO.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza;

I corsi di formazione/aggiornamento e i titoli già valutati a decorrere dal 1/1/2023 ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA OPERATORI ESPERTI

Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria di I grado/qualifica professionale	
Titolo di studio (punti max 3) Diploma di scuola secondaria di II grado Laurea triennale Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (ogni titolo assorbe il precedente)	1 2 3
	Max punti 3
Ulteriori titoli (punti max 3): Lauree ulteriori o Titoli post-universitari Master I livello Master II livello Dottorato di ricerca/scuola specializzazione Abilitazione professionale Abilitazione professionale con iscrizione all'albo	1 punto 1 punto 1 punto 2 punti 0,5 punti 0,7 punti
	Max punti 3
Corsi di formazione (punti max 4): Corsi di formazione e aggiornamento professionale seguiti negli ultimi 10anni	0,5 ogni 10 ore di formazione anche sommando più corsi, fino ad un limite massimo di 4 punti
	Max. punti 4
	Totale max punti 10

AREA ISTRUTTORI

Titolo di accesso: diploma di scuola superiore	
Titolo di studio (punti max 2) Laurea triennale Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (ogni titolo assorbe il precedente)	1 2
	Max punti 2
Ulteriori titoli attinente al proprio profilo (punti max 4): Lauree ulteriori o Titoli post-universitari Master I livello Master II livello Dottorato di ricerca/scuola specializzazione Abilitazione professionale Abilitazione professionale con iscrizione all'albo	1 punto 1 punto 1 punto 2 punti 0,5 punti 0,7 punti
	Max punti 4
Corsi di formazione (punti max 4): Corsi di formazione e aggiornamento professionale seguiti negli ultimi 10anni	0,5 ogni 10 ore di formazione anche sommando più corsi, fino ad un limite massimo di 4 punti
	Max. punti 4
	Totale max punti 10

AREA FUNZIONARI ED E.Q.

Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo di studio (punti max 1) Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento attinente al proprio profilo	1
	Max punti 1
Ulteriori titoli (punti max 5): Lauree ulteriori o Titoli post-universitari Master I livello Master II livello Dottorato di ricerca/scuola specializzazione Abilitazione professionale Abilitazione professionale con iscrizione all' albo	1 punto 1 punto 1 punto 2 punti 0,5 punti 0,7 punti
	Max punti 5
Corsi di formazione (punti max 4): Corsi di formazione e aggiornamento professionale seguiti negli ultimi 10 anni	0,5 ogni 10 ore di formazione anche sommando più corsi, fino ad un limite massimo di 4 punti
	Max. punti 4
	Totale max punti 10

Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B e C.

Ai sensi dell'art 14 comma 2 lettera f) CCNL 16/11/2022, ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

Da più di 6 anni 3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area professionale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggior esperienza di servizio nell'Ente
- c) maggiore esperienza di servizio nella posizione economica;
- d) maggiore presenza in servizio nel triennio di riferimento nell'ente.

E' riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente;

Le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile lo scorrimento delle stesse;

Per il personale comandato o distaccato si rinvia alle previsioni dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;

Gli esiti della prima applicazione della metodologia adottata per i "Differenziali Stipendiali" saranno oggetto di confronto tra le parti, al fine di verificare la funzionalità e individuare eventuali interventi migliorativi.

Art. 30 – Progressioni tra le aree

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto della sezione del fabbisogno di personale del P.I.A.O. gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:
 - Sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente, presso l'ente che procede alla progressione. Saranno conteggiati gli ultimi tre anni di servizio o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - sull'esperienza maturata nell'area professionale di provenienza nell'Ente;
 - sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
 - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.L'applicazione dei suddetti criteri sarà definita da apposito regolamento/Avviso di selezione.
2. Inoltre, per le progressioni tra le aree, nella fase transitoria, saranno utilizzate per il loro finanziamento le risorse dello 0,55% del monte salari 2018, così come previsto nella legge di bilancio 2022 e in questo caso non opera la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, come esplicitato nell'orientamento congiunto ARAN – MEF e Dipartimento della Funzione Pubblica del 26 luglio 2022;
3. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25, comma 2, del CCNL 2019/2021 e nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
4. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Art. 31 – Contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato

1. Nell'ambito delle assunzioni di personale a tempo determinato, l'Amministrazione può avvalersi di contratti somministrazione a tempo determinato nella misura annuale massima del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, come disciplinato dal comma 3 dell'art. 60, CCNL 16/11/2022.
2. I criteri per la definizione dei diversi istituti economici accessori, riconducibili al presente CCI, costituiscono la regolamentazione per la definizione del trattamento economico accessorio dovuto ai lavoratori somministrati, nei limiti e nelle forme definite per i lavoratori a tempo determinato.
3. Gli oneri relativi ai trattamenti economici accessori riconosciuti ai lavoratori somministrati, così come determinati ai sensi del comma 2, sono previsti a carico dello stanziamento di spesa

per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa di personale.

Art. 32 - Welfare integrativo

La Provincia di Ancona, al fine di garantire il benessere dei propri dipendenti, intende attivare misure di natura assistenziale e/o sociale volte a favorire il benessere del lavoratore e della sua famiglia.

1. Le parti valutano, con cadenza annuale, la possibilità di destinare alle misure di sostegno, indicate dall'art. del CCNL del 82 del CCNL 16/11/2022, apposite risorse economiche a favore dei propri dipendenti.
2. L'Ente disciplina, in sede di contrattazione decentrata integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore della più ampia platea dei propri dipendenti scegliendo tra le seguenti opzioni in ordine di priorità:
 - a) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
 - b) iniziative a sostegno del reddito della famiglia;
 - c) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli.
 - d) supporto alla mobilità aziendale.
3. L'onere complessivo a carico del bilancio dell'Ente per la concessione dei suddetti benefici non può superare un importo pari allo 0,3% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione di ciascun anno.

TITOLO V - TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 33 - Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Il presente articolo si riferisce ai compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, che contemplano trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge, in applicazione all'art.79, comma 2 lett. a del CCNL 16/11/2022.
2. Per la Provincia di Ancona assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali le seguenti fattispecie:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113, c.3, del D. Lgs. n. 50/2016 ed all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma;
 - b) i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014, nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7);
 - c) l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT (compensi ISTAT, art.70-ter CCNL 21.05.2018);
 - d) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio (processo tributario);
 - e) I compensi per l'area Valutazioni ed Autorizzazioni Ambientali di cui alla L.R. 11/2019 art. 9 c. 4 lett.a);
 - f) I compensi per i componenti delle commissioni esaminatrici e per il personale addetto alla vigilanza (D.P.R. 82/2023);
 - g) ogni altro compenso previsto da specifiche disposizioni di legge.
3. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 79, c. 2 lett. a) del CCNL 16/11/2022.
4. Per la disciplina delle modalità e dei criteri di erogazione dei compensi, di cui al precedente comma 2, lett. a) b) ed e), si fa espresso rinvio e riferimento ai precedenti accordi ove non incompatibili con quanto disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo e dai regolamenti adottati dall'ente.

5. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL del 16/11/2022, sono considerate economie di bilancio.
6. Assumono inoltre rilievo contrattuale gli incentivi con riferimento ai premi conseguenti all'adozione dei piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. di cui all'art. 16 del D.L. 98/2011 convertito nella L 111/2011. In assenza di specifica regolamentazione si stabilisce che, una quota non superiore al 50% delle economie aggiuntive effettivamente realizzate, sia utilizzata ad incremento del fondo della contrattazione integrativa annuale e ripartita fra i dipendenti coinvolti. Ciò secondo le modalità e le misure indicate, di volta in volta, nell'apposito Piano di Razionalizzazione, tenendo conto dell'apporto individuale richiesto a ciascuno al fine della realizzazione del progetto. A conclusione, le somme potranno essere rese disponibili e liquidate agli aventi titolo esclusivamente qualora i risparmi programmati vengano effettivamente realizzati e certificati dai soggetti competenti.

TITOLO VI – FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIO

Art.34 - Determinazione del fondo del lavoro straordinario e criteri di utilizzo

1. La costituzione del fondo annuale da destinare alla liquidazione delle prestazioni di lavoro straordinario dei dipendenti è effettuata nel rispetto e con le modalità di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
2. Il fondo di che trattasi è incrementato annualmente nei seguenti casi:
 - delle risorse assegnate agli enti (con provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali) per la liquidazione dei compensi per lavoro straordinario connesso a tali calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.1.2004 - Tali compensi sono riconosciuti esclusivamente nell'ambito del finanziamento concesso;
 - delle risorse assegnate agli enti per prestazioni di servizio aggiuntivo reso dal personale, 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. Tali compensi sono riconosciuti solo al personale della Polizia locale.
3. Le risorse destinate a finanziare l'istituto contrattuale dello straordinario sono utilizzate dai singoli dirigenti nel rispetto dei criteri previsti nei CCNL e CCI vigenti, nonché delle direttive fornite dal segretario generale.
4. La parte pubblica si impegna a trasmettere alla parte sindacale, con cadenza semestrale, il prospetto riepilogativo sugli straordinari effettuati dai dipendenti provinciali, *nonché* - nel caso di sfioramento del tetto massimo individuale delle ore di straordinario - le ore effettuate e le motivazioni.

TITOLO VII - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art.35 - Incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro, oggetto di incarichi a termine, ai sensi degli artt. 16,17,18 e 19 del CCNL 16/11/2022 nelle tipologie ivi indicate.
2. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di E.Q., nonché per la loro graduazione ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono individuati con apposite disposizioni regolamentari volte alla definizione del nuovo assetto delle elevate qualificazioni, previa attuazione della relazione sindacale del *confronto* (art. 5, c.3 lett. e).

Art. 36- Trattamento economico accessorio dei titolari di elevata qualificazione

1. Il trattamento economico accessorio del personale dell'area Funzionari e dell'elevata qualificazione titolare di elevate qualificazioni 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, fatta eccezione per i compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge, come meglio indicato successivamente dall'art. 38.
2. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. sono definiti al successivo art. 37.

Art. 37 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):
 - a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 20% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore dei medesimi incaricati di E.Q. assegnate al 1° gennaio o modificate nel corso dell'anno;
 - b. le parti concordano che la quota di cui al comma precedente potrà essere oggetto di eventuale riesame annuale;
 - c. l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'ente, nell'ambito di un *range* compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nei limiti della misura massima ammissibile, eventualmente anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione delle performance, in modo tale, tuttavia, da non determinare fenomeni di appiattimento retributivo a fronte di valutazioni significativamente diversificate;
 - d. la retribuzione di risultato delle E.Q. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi erogati ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di E.Q., viene attribuito un corrispondente peso, in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;
 - e. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla corretta impostazione ed al legittimo completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento, con particolare riferimento alla prescritta validazione della Relazione sulle performance resa dal competente organo di valutazione ai sensi dell'art. 14 del Dlgs. n. 150/2009;
 - f. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di E.Q., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;
 - g. per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, al titolare di E.Q. incaricato, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*;
2. Le quote di retribuzione di risultato non distribuite a causa del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi da parte di una o più titolari di E.Q., vengono redistribuite in ragione proporzionale tra i titolari di E.Q. che hanno ottenuto la valutazione più alta.

Art.38 - Compensi aggiuntivi ai titolari di elevata qualificazione

1. Ai titolari di incarichi di E.Q., di cui all'art. 34, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ed ove ne ricorrano i presupposti sulla base della contrattazione nazionale ed integrativa specifica per ogni singolo istituto che segue, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter del CCNL 21/05/2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - g.1) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni art. 45 D.Lgs. n. 36/2023;
 - g.2) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114/2014;
 - g.3) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio (processo tributario);
 - g.4) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della legge 30.12.2018, n. 145, dell'art. 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dell'art. 59, comma 1, lett. p), del d.lgs. 446/1997;
 - g.5) i compensi per lo svolgimento di servizi aggiuntivi e contratti di sponsorizzazione previsti dall'art. 43 della legge n. 449/1997;
 - g.6) compensi per valutazioni ambientali V.I.A. L.R Marche n. 11/2019 art. 4 lett. a);
 - g.7) ogni altro compenso previsto da specifiche disposizioni di legge.

2. Gli incentivi economici di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite, dall'Amministrazione, con apposita disciplina regolamentare di natura datoriale, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui al successivo art. 39.

Art.39 - Correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 20 CCNL 16/11/2022, comma 1, lettera h) e la retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione.

La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di E.Q. sarà oggetto di riduzione nel caso in cui tali dipendenti abbiano percepito, nell'anno di valutazione della performance, ai sensi di specifiche disposizioni di legge vigenti, altri compensi tra quelli previsti dall'art.20, comma 1, lettera h) del CCNL 16/11/2022, come indicato al comma seguente:

Per i beneficiari degli incentivi di cui al comma 1, la retribuzione di risultato viene ridotta di una quota equivalente al 45% delle somme percepite a titolo di incentivo che eccedano i 1.500,00 € al

netto delle quote contributive a carico dell'ente e dell'Irap. Viene comunque garantito, a prescindere dall'incentivo percepito, il 10% del premio di risultato che sarebbe spettato.

I risparmi di spesa così conseguiti finanziano il trattamento accessorio per la performance individuale/organizzativa del restante personale provinciale.

Il presente sistema di perequazione potrà essere rivalutato, tenendo conto degli impatti effettivi della sua applicazione.

TITOLO VIII - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art.40 - Progressione Economica per addetti a funzioni di coordinamento

1. Per il personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Art. 41 - Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa o comunque prevalente (almeno pari al 50%) 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.
2. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi di vigilanza, controllo e presidio del territorio.
3. Per ogni giornata di servizio svolto all'esterno, al personale appartenente al Servizio di Polizia Locale compete una indennità giornaliera pari a Euro 10,00.
4. Al dipendente della Polizia Locale che non svolge servizio esterno è possibile comunque riconoscere, ove ne ricorrano i presupposti, l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art.25del presente CCI.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio entro il secondo mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.
6. L'indennità giornaliera di servizio esterno è corrisposta a condizione che il dipendente abbia svolto almeno la metà dell'orario del turno di lavoro assegnato.
7. Per la corresponsione della presente indennità, il Responsabile dell'area organizzativa provvederà a comunicare all'ufficio personale:
 - a) all'inizio dell'anno tutti i nominativi del personale dipendente che svolge in via continuativa servizio esterno al quale spetta l'indennità prevista dal comma 2;
 - b) alla fine di ciascun mese l'elenco del personale di cui alla lettera a) sia che abbia svolto, sia che non abbia svolto servizio esterno in ciascuna giornata;
8. L'attività di servizio esterno degli operatori di Polizia Locale, collegata ad obiettivi di potenziamento della sicurezza urbana e stradale, può essere finanziata anche con le risorse dell'art. 98 lett. c) del CCNL 16.11.2022 che derivano dai proventi, delle sanzioni amministrative pecuniarie, riscossi dall'Ente ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento del fondo da destinare alla contrattazione integrativa.

Art. 42 - Indennità di funzione

1. E' attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle aree degli "Istruttori" e dei "Funzionari e dell'Elevata Qualificazione", che non sia titolare di incarico di Elevata Qualificazione, l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022 qualora allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio nel rispetto delle disposizioni dettate dalla Delibera della Giunta Regionale Marche n. 159 del 27/02/2017, dal vigente CCNL.
2. Ad ogni appartenente al personale di polizia locale, a seconda del grado rivestito nell'ambito del servizio, viene attribuita l'indennità secondo i minimi di cui alla seguente tabella:

Aree del personale di Polizia Locale	Grado del personale	Indennità minima
Personale di Polizia Locale Area degli Istruttori	Agente di polizia locale	600,00
	Assistente di polizia locale	650,00
	Sovrintendente di polizia locale	700,00
	Sovrintendente Capo di polizia locale	750,00
	Vice Ispettore di polizia locale	800,00
	Ispettore di polizia locale	850,00
	Ispettore Capo di polizia locale	900,00
Personale di Polizia Locale area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Sostituto Commissario di polizia locale	700,00
	Vice commissario di polizia locale	800,00
	Commissario di polizia locale	900,00
	Commissario Capo di polizia locale	1000,00
	Commissario Superiore di polizia locale	1100,00
	Commissario Coordinatore di polizia locale	1200,00

3. A seguito della fase di valutazione del grado rivestito e della complessità del procedimento assegnato, l'importo economico verrà identificato secondo quanto previsto dall'art. 97 del CCNL 16/11/2022.
4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento del fondo da destinare alla contrattazione integrativa.

Art. 43 - Proventi delle sanzioni alle violazioni del codice della strada (art.208 CdS)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota determinata dall'ente, ai sensi dell'art. 208, commi 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 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;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art.32 del presente contratto;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 43 bis – Fondo di previdenza complementare Perseo – Sirio

1. Ai sensi del precedente art. 43 comma 1 lett. a) l'Ente destina parte dei proventi delle violazioni del Codice della Strada al Fondo di previdenza complementare Perseo – Sirio a favore del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, inquadrato con i profili professionali di Istruttore di Polizia Locale e Funzionario di Polizia Locale, nella misura di una quota pro-capite annua che verrà individuata con apposita Determina dirigenziale.

TITOLO IX - DISPOSIZIONI FINALI

Art.44 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto integrativo, ove la sua applicazione risultasse oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse.

Art.45 - Norme transitorie e finali

1. Le parti concordano di effettuare annualmente, di norma nel mese di settembre, una verifica sull'applicazione del presente contratto integrativo e sull'utilizzo delle risorse e dello straordinario.
 2. Il presente CCI verrà trasmesso all'ARAN e al CNEL, sarà inoltre pubblicato nella rete intranet e nel sito istituzionale dell'ente, nel rispetto dei termini e secondo le modalità previste dalla normativa vigente; nonché portato a conoscenza di tutti i dipendenti della Provincia di Ancona.
-