

**PROVINCIA DI ASCOLI PICENO**

Medaglia d'oro al valor militare per attività partigiana

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

**PARTE NORMATIVA 2016/2018**

Sottoscritto definitivamente il 30/12/2019

# Sommario

Titolo I -DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1. Oggetto e Obiettivi .....	3
Art. 2. Ambito di applicazione .....	3
Art. 3. Durata - Revisione.....	3
Titolo II - RISORSE DECENTRATE .....	3
Art. 4. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili.....	3
Art. 5. Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance.....	4
Art. 6. Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2016-2018).....	4
Art. 7. Progressioni economiche orizzontali.....	5
Art. 8. Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis, CCNL 21/5/2018) .....	5
Art. 9. Indennità per specifiche responsabilità (art. 70, quinquies, comma 1 CCNL 2016-2018) .....	6
Art. 10. Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2016-2018) .....	7
Art. 11. Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 21/5/2018) .....	7
Art. 12. Flessibilità dell'orario di lavoro e debito orario (art 27 CCNL 21/5/2018) .....	8
Art. 13. Regolamentazione erogazione buono pasto .....	9
Art. 14. Lavoro straordinario .....	10
Art. 15. Turnazioni (art. 23, CCNL 2016-2018).....	10
Art. 16. Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2016-2018).....	11
Art. 17. Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 21/5/2018) .....	11
Art. 18. Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett t, CCNL 21/05/2018) .....	11
Art. 19. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. art. 7, e. 4, lett. v, CCNL 21/5/2018).....	12
Titolo III - PERSONALE POLIZIA LOCALE .....	12
Art. 20. Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (Art. 56-ter, CCNL 2016-2018).....	12
Art. 21. Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2016-2018).....	13
Art.22. Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2016-2018).....	14
Art. 22. Destinazione proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2016-2018)..	13
Titolo IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE .....	14
Art. 23. Trattamenti accessori fissati per legge .....	14
NORME TRANSITORIE E FINALI.....	14

## Titolo I -DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1. Oggetto e Obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (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 integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti tra i soggetti identificati e con le procedure negoziali fissate per legge.

### Art. 2. Ambito di applicazione

1. Il presente si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso la Provincia di Ascoli Piceno con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

### Art. 3. Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha efficacia triennale e conserva gli effetti fino alla stipula del successivo accordo tra le parti o fino a che non interverranno norme di legge che modificano i contenuti del presente accordo, ovvero di nuove norme di legge in contrasto con il medesimo.
2. Il presente CCI potrà essere soggetto a modifiche o integrazioni con cadenza annuale, in relazione ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili.

## Titolo II - RISORSE DECENTRATE

### Art. 4. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo

restando che, le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziati esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

#### Art. 5. Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale ed organizzativa del personale che ha prestato effettivo servizio nell'Ente per un periodo superiore a mesi 12.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue, non utilizzate per altri istituti, concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

#### Art. 6. Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2016-2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti a tutto il personale valutato positivamente, da destinarsi ad una quota limitata di beneficiari, pari al 10%
2. La maggiorazione è attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione raggiunta risulti pari o superiore a 91/100.
3. La maggiorazione di cui al comma 2, è attribuita ad una quota massima del 5% del personale che, in ogni settore è stato oggetto di valutazione nell'anno di riferimento con arrotondamento all'unità superiore
4. In caso di parità di punteggio, il premio verrà riconosciuto secondo i seguenti criteri da applicarsi nell'ordine seguente:
  - non essere stato destinatario della maggiorazione del premio l'anno precedente;
  - maggiore anzianità di servizio nella categoria.

In caso di ulteriore parità il premio verrà diviso proporzionalmente.

5. Le parti concordano che, il Dirigente, nella fase di valutazione del personale di cui all'art.5, capo V lett.B del "Regolamento per la Misurazione, Valutazione, Trasparenza della Performance, Merito e Premio", dovrà esclusivamente basarsi sul livello qualitativo di oggettive attività svolte dai valutati su incarico dei superiori, onde evitare qualsiasi valutazione soggettiva. Tutto ciò al fine di assicurare una imparziale e corretta applicazione dei principi stabiliti nel Regolamento.

## Art. 7. Progressioni economiche orizzontali

1. La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse di parte stabile del fondo che le delegazioni trattanti concordano di stanziare annualmente per tale istituto contrattuale, in sede di ripartizione dello stesso. In tale sede verranno stabiliti anche i criteri ed il bando di selezione per l'attribuzione delle stesse.
2. Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
3. Possono accedere a tale istituto contrattuale unicamente i dipendenti in servizio a tempo indeterminato, anche in caso di comando o distacco presso altra pubblica amministrazione; qualora proveniente da altri Enti, resta fermo il requisito minimo stabilito al comma 2.

## Art. 8. Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis, CCNL 21/5/2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio in via continuativa, pertanto pericolose o dannose per la salute e per il maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività ed è attribuita nella misura minima di 1 euro e massima di 10,00 euro al giorno in relazione alle attività svolte nell'anno in via prevalente e alle disponibilità finanziarie del fondo dell'esercizio di riferimento.
  2. L'individuazione dei dipendenti a cui spetta l'indennità in oggetto compete ai Dirigenti, anche attraverso verifiche periodiche.
  3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individua il personale e le attività esposte a rischio.
  4. Operai addetti ai servizi esterni, personale addetto ai cantieri stradali, personale addetto alle attività ispettive sulla rete stradale provinciale.
- Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano i seguenti fattori rilevanti il disagio:
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria e mansione;
  - prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità.

La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.

5. La misura dell'indennità di disagio è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.
6. -La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi.
  - fino ad euro 100.000,00 annui;
  - da euro 100.001,00 ad euro 150.000,00 annui;
  - oltre i 150.001,00 euro annui.

**Art. 9. Indennità per specifiche responsabilità (art. 70, quinquies, comma 1 CCNL 2016-2018)**

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza dello svolgimento delle seguenti funzioni di particolare rilevanza:
  - al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
    - responsabilità di coordinamento di altro personale, anche con autonomia funzionale;
    - responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna e di relazioni esterne;
  - al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano disgiuntamente le seguenti caratteristiche:
    - responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale;
    - responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
  - al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano anche disgiuntamente le seguenti caratteristiche:
    - responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale;
    - responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità a rilevanza interna o esterna, che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche con elevata autonomia funzionale.

2. L'attribuzione di suddette indennità deve essere formalizzata con atto del dirigente del servizio di appartenenza che dovrà comunicare al Servizio Personale ogni eventuale variazioni intervenute.
3. La quantificazione dell'indennità si basa da un minimo di Euro 300,00 ad un massimo di Euro 3000,00 .

Art. 10. Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2016-2018)

1. L'indennità di reperibilità è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento stabilite dall'Ente, non differibili e riferite a servizi essenziali.
2. È disciplinata dall'art. 24 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, resta quantificata con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno e ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.
3. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, *del CCNL del 21.05.2018* 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.
4. Il Dirigente del Servizio con proprio atto, stabilisce la regolamentazione del servizio di pronta reperibilità.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene mensilmente, nel mese successivo a quello cui si riferisce il servizio di pronta reperibilità reso, sulla base delle comunicazioni riepilogative mensili effettuate sugli appositi modelli, sottoscritti dal Dirigente responsabile del servizio stesso in base alla regolamentazione vigente presso l'Ente, sui quali si attestano le giornate di effettivo espletamento di tale servizio, costituente il presupposto per l'erogazione dell'indennità;
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate a compensare le performance organizzative e individuale del personale della Provincia di Ascoli Piceno, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella Legge 113/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 11. Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 21/5/2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari delle posizioni organizzative e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- gli incentivi per le funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
  - le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 09.05.2006;
  - liquidazioni delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari l'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto.
3. L'ente adotta un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valori legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, comma 1 lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando lo seguente schema:

Importo incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Fino a 3.000,00 euro	5,00 %
Da 3.001,00 a 5.000,00 euro	15,00 %
Da 5.001,00 a 8.000,00 euro	20,00 %
Oltre gli 8.000,00 euro	30,00 %

**Art. 12. Flessibilità dell'orario di lavoro e debito orario (art 27 CCNL 21/5/2018)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è vigente presso la Provincia di Ascoli Piceno l'istituto contrattuale della flessibilità. Tenuto conto della disciplina di cui all'art. 27 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 si stabilisce la seguente regolamentazione di tale istituto contrattuale:
2. La flessibilità riguarda l'intero personale dell'Ente nei modi sotto specificati:

**IMPIEGATI**

GIORNI	MATTINO		POMERIGGIO	
	ENTRATA	USCITA	ENTRATA	USCITA
LUN/MER/VEN	7.45/8.45	13.45/14.45		
MART/GIO	7.45/8.45	13.45/14.45	14.45/15.30	17.45/18.30



### OPERAI PROFESSIONALI AD ALTA SPECIALIZZAZIONE

GIORNI	MATTINO	
	ENTRATA	USCITA
LUN/MAR/MER/GIO/VEN/SAB	6.45/7.15	12.45/13.15

### POLIZIA PROVINCIALE

GIORNI	MATTINO		POMERIGGIO	
	ENTRATA	USCITA	ENTRATA	USCITA
Tutta la settimana	6.45/07.30	12.45/13.30	12.45/13.30	18.45/19.30
E' PREVISTA UNA DEROGA A TALE ORARIO IN PRESENZA DI ESIGENZE DI SERVIZIO				

3. Gli istituti della flessibilità e del permesso personale, che può essere richiesto nel limite di 36 ore annue, sono trattati ai sensi delle disposizioni di cui al CCNL 21/05/2019.
4. La flessibilità di cui al comma 2, potrà essere articolata diversamente, per particolari situazioni personali, sociali o familiari.
5. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti e non superiore a 2 ore al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006.

#### Art. 13. Regolamentazione erogazione buono pasto

1. Per la corresponsione del buono pasto, si stabilisce la seguente regolamentazione:
  - a) in linea di principio, è prevista solo ed esclusivamente per i giorni ordinari di rientro pomeridiano, sarà esclusa in tutti gli altri casi, salvo spostamenti del rientro pomeridiano stabiliti dall'Amministrazione (es. vigilia di Natale, ultimo dell'anno, carnevale, ecc.). Il dipendente deve aver prestato servizio effettivo, come da rilevazione del sistema elettronico delle presenze, per almeno 5 ore al mattino e 2 ore nel pomeriggio. È necessario interrompere il proprio orario di lavoro per la pausa pranzo per almeno 30 minuti e per non più di 2 ore. Tale interruzione deve risultare dal sistema elettronico di rilevazione delle presenze, mediante l'utilizzo del terminale installato nella sede lavorativa abituale, salvo il caso di impedimento per missione ovvero uscite per servizio rilevabili parimenti dal sistema di rilevazione presenze;

- b) a tal fine, quindi, sono considerate valide in alternativa solo le attestazioni che giustifichino la mancata timbratura della pausa pranzo per esigenze di servizio debitamente validate dal dirigente di riferimento. Non saranno rese valide attestazioni di presenza, seppur validate dal dirigente, ove si giustifichi la mancata timbratura per dimenticanza o esigenza personale;
- c) viene concessa, altresì, nel momento in cui il dipendente è chiamato a svolgere lavoro straordinario per almeno 2 ore successive ad almeno 5 ore di effettiva attività lavorativa. È necessaria la validazione della richiesta da parte del Dirigente di riferimento, almeno entro il giorno successivo al quale si riferisce. Lo straordinario deve necessariamente avere inizio entro la fascia di interruzione prevista per la pausa pranzo, come sopra individuata. È possibile corrispondere il buono pasto, con il rispetto di entrambe le prescrizioni previste.
- d) non compete, inoltre, ai dipendenti chiamati a svolgere attività pomeridiana, al di fuori dei giorni di rientro istituzionalmente previsti, in ragione della funzione ad essi assegnata (ad esempio ai titolari di funzioni dirigenziali, di posizione organizzativa). Sono fatti salvi gli accordi sottoscritti dal Dirigente del Servizio Personale al fine di tale corresponsione in particolari casi di articolazione dell'attività lavorativa di volta in volta individuati e agli atti del Servizio Personale.
- e) per tutti i dipendenti, a prescindere dalla funzione a loro assegnata, è previsto il limite mensile di corresponsione di max 12 buoni pasto, salvo in caso di turnazione, elezioni e calamità.
- f) per il personale turnista è riconosciuta solo quando sia stato svolto interamente il previsto turno, di durata non inferiore a 7 ore. Come disposto dalle vigenti norme contrattuali non è prevista l'interruzione del turno di lavoro in quanto il pasto va consumato alla fine del turno, a seguito di timbratura. Non è comunque possibile l'erogazione di più di 2 buoni pasto di questa fattispecie nell'ambito di una settimana.

#### Art. 14. Lavoro straordinario

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario è quello di cui all'art. 14, c. 4, del dell'1.4.1999.
2. Lo straordinario è effettuato solo su richiesta approvata preventivamente dal Dirigente del Servizio ed è liquidato nel mese successivo allo svolgimento.
3. Lo straordinario effettuato durante il servizio di reperibilità deve essere comunque richiesto alla fine del servizio ed è regolarizzato a posteriori dal Dirigente del Servizio.

#### Art. 15. Turnazioni (art. 23, CCNL 2016-2018)

1. L'indennità di turno è disciplinata dall'art 23 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018.
2. Al personale turnista è corrisposta, per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno, un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro secondo i valori stabiliti dalla normativa sopra richiamata.
3. Il Dirigente, con proprio atto, stabilisce la regolamentazione di tale istituto contrattuale.
4. La relativa indennità è finanziata in sede annuale con la ripartizione del fondo salario accessorio ed è regolamentata dalle disposizioni in vigore presso l'Ente.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene mensilmente, nel primo mese successivo a quello cui si riferisce il turno sulla base delle comunicazioni riepilogative mensili effettuate sugli appositi modelli, sottoscritti dal dipendente e dal Dirigente del Servizio di riferimento, sui quali si attestano le giornate di effettivo espletamento del turno (presenza in servizio attestata mediante rilevazione elettronica delle presenze) in cui si sostanziano i presupposti per l'erogazione della stessa;
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate a compensare le performance organizzative e individuale del personale della Provincia di Ascoli Piceno.

**Art. 16. Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2016-2018)**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
  - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 18 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
  - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
  - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e - impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
  - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

**Art. 17. Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 21/5/2018)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 35%, in presenza di particolari situazioni quali gravi e documentate situazioni familiari, assistenza a familiari malati o con handicap, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

**Art. 18. Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 21/05/2018)**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 19. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. art. 7, e. 4, lett. v, CCNL 21/5/2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

### Titolo III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 20. Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (Art. 56-ter, CCNL 2016-2018)

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni che saranno stabilite dall'Ente con apposito regolamento.
5. Si fa presente che al fine di cui al presente articolo nel prossimo bilancio di previsione utile saranno previsti appositi capitoli di entrata e di uscita.

#### Art. 21. Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2016-2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale adibito in via continuativa, o comunque prevalente (almeno pari al 2/3 %), 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. L'indennità è determinata entro i seguenti minimi e massimi giornalieri:  
€ 1,00 - € 10,00.
3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL.
4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio entro il mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.
5. L'indennità giornaliera di servizio esterno è corrisposta a condizione che il dipendente abbia svolto almeno i 2/3 dell'orario del turno di lavoro assegnato in servizio esterno sul territorio.

#### Art.22 Indennità di funzione

1. Al personale di cat. C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia Locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
  - Del grado rivestito e delle connesse responsabilità.
  - Delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
  - L'attribuzione di suddette indennità deve essere formalizzata con atto del dirigente del servizio di appartenenza.
  
  - La quantificazione dell'indennità si basa da un minimo di Euro 500,00 ad un massimo di Euro 3000,00 .

#### [Art. 23. Destinazione proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 20162018)

1. Le parti concordano, nel rispetto di quanto previsto dagli obblighi relativi all'applicazione dei commi 4, 5 e 5 bis dell'art. 208 del Codice della Strada, di destinare i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per le finalità stabilite dal comma 4 lettera B e C del medesimo articolo.
2. Le somme riscosse dei suddetti proventi in applicazione di quanto previsto al comma 4 dell'art. 208 del Codice della Strada, sono destinate come di seguito:
  - in misura del 25% all'Ente per le finalità di cui al comma 4 lettera a);
  - in misura del 25% per le finalità di cui al di cui al comma 4 lettera b);
  - la misura restante per le finalità di cui al comma 4 lettera c) in favore del personale addetto ai servizi di polizia locale di cui alla lettera e) del comma 1 dell'articolo 12 del

D.Lgs. n. 285 del 30/04/199 e in applicazione di quanto previsto dal comma 5 bis secondo le seguenti finalità:

- a) il 20% per misure di previdenza integrativa sanitaria;
  - b) il 30% per il finanziamento di progetti di erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
3. Le somme di cui al comma 1 saranno introitate in uno specifico capitolo di bilancio dell'Ente, così come previsto dall'art.393 del D.P.R. 16 dicembre 1992, n° 495 e successive modifiche ed integrazioni - Regolamento di esecuzione del nuovo Codice della strada.
  4. L'Ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67. comma 3. lett. i, e comma 5, lett. b), CCNL 2016-2018. ]

*Le parti concordano di stralciare il presente articolo affinché l'ufficio ragioneria possa approfondire l'impatto sul bilancio. Si rinvia, quindi, la definizione ad un accordo integrativo da sottoscrivere nel primo semestre 2020. Si verificherà, inoltre, la possibilità che possa accedere all'istituto anche il personale della viabilità in possesso della qualifica di ufficiali a agenti di polizia giudiziaria.*

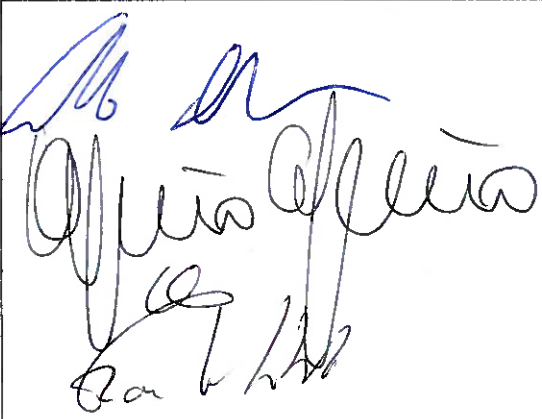
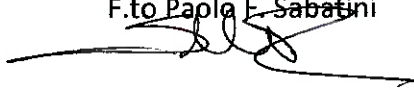

#### Titolo IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

##### Art. 24. Trattamenti accessori fissati per legge.

1. Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
  - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
  - i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente, (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.
  - I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, ec. 5, lett. b), CCNL 21/5/2018.

## NORME TRANSITORIE E FINALI

1. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati gli istituti del presente contratto. Nelle more della rinegoziazione le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
2. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, le disposizioni dei CC.CC.NN.LL. e, in quanto compatibili con le previsioni del presente contratto o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti Contratti Collettivi integrativi decentrati.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	LE RAPPRESENTANZE SINDACALI
F.to IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE (Avv. Edoardo Antuono)	OO.SS. PROVINCIALI
	<p>CISL F.to Giorgio I. Cipollini</p> <p>UIL F.to Paola F. Sabatini </p> <p>CGIL F.to Maria Calvaresi</p> <p>CSA F.to Vincenzo M. Di Agostino </p> <p>IL COORDINATORE RSU  F.to Tidei Filippo</p>

RSU

F.to Giancarlo Eleuteri



F.to Silvano Valenti



F.to Roberto Sosi



F.to Massi



F.to Maria Gabriella Filipponi

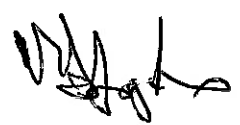
F.to Sergio Sorbatti

F.to Emanuela Giachini

F.to Federico Pellegrino

F.to Emidio Angeletti

F.to Vincenzo M. Di Agostino





# PROVINCIA DI ASCOLI PICENO



Le RSU e i rappresentanti di Parte Pubblica, sottoscrivono la seguente

## **NOTA A MARGINE DEL CCI 2016/2018 SOTTOSCRITTO IN DATA 17/12/2019**

In data 17/12/2019, come da convocazione, le OO.SS. e la parte pubblica, si sono riunite presso la ex-sala Giunta per la sottoscrizione del CCI, parte Normativa ed Economica e regolamento PEO; a conclusione della riunione, le parti convengono che la relazione sulla costituzione dei fondi relativi agli anni 2015/16/17/18 venga redatta e presentata dalla parte pubblica entro il mese di gennaio 2020 stante la materiale impossibilità data dall' imminenza delle Festività Natalizie.

Ascoli Piceno, li 30/12/2019

La Parte Pubblica

Le OO.SS.

---

U.I.C. F.P.C.

