



PROVINCIA DI BRINDISI

CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO

TRIENNIO 2016 -2018

(PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE)

Il giorno dodici del mese di dicembre dell'anno duemiladiciotto, presso la Sede della Provincia di Brindisi, a seguito della stipulazione, avvenuta in data sette dicembre duemiladiciotto, dell'ipotesi di contratto integrativo di lavoro del personale dipendente della Provincia di Brindisi, le parti negoziali composte da:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

<i>PRESIDENTE</i>	<i>FIRME</i>
Dott.ssa Fernanda PRETE	F.to PRETE
<i>COMPONENTI DIRIGENTI</i>	
Dott. Pasquale EPIFANI	F.to EPIFANI
Dott. Ing. Vito INGLETTI	F.to INGLETTI
Dott. Arch. Fabio LACINIO	////////////////////////////////////

DELEGAZIONE SINDACALE

RAPPRESENTANZE SINDACALI	FIRME
Componenti della R.S.U.:	
Giovanna ANNESE	F.to ANNESE
Virginia BOCCUNI	////////////////////////////////////
Giacinto CALO'	////////////////////////////////////
Mariantonietta GORCONE	F.to GORCONE
Rosalba IAIA	F.to IAIA
Sebastiano PALAZZO	F.to PALAZZO
Giacomo SANTORO	F.to SANTORO
Gennaro SAPONARO	////////////////////////////////////
Anna SCHENA	////////////////////////////////////
Componenti delle Rappresentanze Sindacali:	
(CGIL FP) _____	F.to CARONE
(CISL FP) _____	F.to IAIA
(UIL FPL) _____	////////////////////////////////////
(CSA) _____	F.to CALCAGNO

VISTI:

- la Determinazione Dirigenziale n. 674/2018 con cui si è disposta, in esecuzione degli indirizzi ricevuti con il Decreto del Presidente n. 45 del 20 luglio 2018, la costituzione per l'esercizio finanziario in corso del "**fondo risorse decentrate**" di cui all'art. 67 CCNL 21 maggio 2018;
- l'art. 8 CCNL 21 maggio 2018 riguardante i tempi e le procedure per la stipulazione dei contratti integrativi;
- il Decreto del Presidente n. 85 dell'11 dicembre 2018 con cui, preso atto della relativa certificazione e del conseguente parere espressi dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 11 dicembre 2018, si è autorizzata, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 CCNL 21 maggio 2018, la delegazione di parte pubblica alla stipulazione del contratto integrativo di lavoro per l'esercizio finanziario 2018, nell'identico testo concordato con la delegazione di parte sindacale in data 7 dicembre 2018;

VISTI, altresì:

- il d.lgs. n. 267/2000;
- il d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.;

Sottoscrivono il seguente contratto integrativo di lavoro per il triennio 2016 – 2018 e relativi allegati (Allegati A-B-C), costituenti parte integrante e sostanziale del medesimo:

Art. 1

Campo di applicazione, validità e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro (di seguito definito *contratto integrativo*) si applica al personale dipendente non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della Provincia di Brindisi, concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018 ed ha validità dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo quanto prescritto al successivo art. 27, comma 1.
2. Il *contratto integrativo* ha validità ed efficacia anche per gli esercizi finanziari successivi fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale; le parti stipulano annualmente appositi accordi integrativi finalizzati alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate di cui all'art. 68 CCNL 21 maggio 2018 tra le diverse modalità di utilizzo.
3. Lo stato di attuazione del *contratto integrativo* potrà essere verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale; la delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 2

Relazioni sindacali – Obiettivi e strumenti

1. Le parti, in materia di relazioni sindacali, fanno espresso riferimento al sistema previsto dalla normativa legislativa e contrattuale al tempo vigente.
2. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
3. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
4. La presente intesa, in ordine alle materie demandate dalla vigente normativa alla contrattazione integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti, da un lato, a costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti e, dall'altra, a collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad effettivi incrementi di produttività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni e all'affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.
5. Al fine di garantire l'attivazione di relazioni sindacali improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, le parti concordano sull'opportunità e necessità di dare luogo tempestivamente all'istituzione, secondo le modalità previste all'art. 6 CCNL 21 maggio 2018, dell'Organismo paritetico per l'innovazione, quale sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

Art. 3

Relazioni sindacali – Istituti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, come meglio illustrate nel precedente articolo.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il temperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione
 - b) contrattazione integrativa, anche a livello territoriale.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale della Provincia, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione
 - confronto
 - organismi paritetici di partecipazione.
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo, salvo per gli effetti giuridici ed economici già prodotti.
6. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 4 **Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. L'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.

Art. 5 **Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O.;
 - e) i criteri per la graduazione delle P.O., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. comma 7 CCNL 21/05/2018;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
 - i) negli Enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 6 **Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del *contratto integrativo*, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano

per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.

5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del *contratto integrativo*, salvo per gli effetti giuridici ed economici già prodotti.

Art. 7

Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) La RSU;
 - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
 - c) I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.
3. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 21/05/2018.
4. Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018.
5. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del CCNL.
6. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

Art. 8

Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia (in particolare, la legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, l'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002 nonché, ad integrazione di quest'ultimo, il relativo Accordo collettivo nazionale dell'8 marzo 2016), le parti individuano i sotto indicati servizi essenziali da garantire anche in caso di sciopero, allo scopo di contemperare l'esercizio di tale diritto dei lavoratori con i diritti della persona costituzionalmente tutelati:
 - Servizio Tecnico Manutentivo (sicurezza viabilità e scuole garantita con attivazione pronta reperibilità);
 - Nucleo di Polizia Ambientale (servizio garantito mediante attivazione pronta reperibilità ed eventuali turni di lavoro).
2. Per garantire il funzionamento dei servizi essenziali innanzi individuati, si fissano i seguenti contingenti numerici di personale, distinti per categoria e profilo professionale:
 - * *Servizio Tecnico Manutentivo*: n° 1 unità cat. D (coordinatore), n° 2 unità cat. C (istruttore tecnico e capo cantoniere), n° 5 unità cat. B;
 - * *Nucleo di Polizia Ambientale*: n° 2 unità (cat. D o C).
3. In ogni occasione di sciopero, i Dirigenti dei Servizi interessati individuano tempestivamente, nell'ambito delle professionalità e posizioni funzionali in servizio, i nominativi del contingente da esonerare dall'effettuazione dello sciopero secondo quanto fissato nel precedente comma 2. L'individuazione dei nominativi avviene adottando, ove possibile, criteri di rotazione.
4. Salvo casi eccezionali, da motivare adeguatamente, non possono essere esonerati dagli scioperi i dipendenti facenti parte degli organismi statuari delle OO.SS. che hanno proclamato lo sciopero. I nominativi dei dipendenti esonerati vanno comunicati, di volta in volta, entro il quinto giorno precedente alla data dello sciopero alla R.S.U. ed agli interessati. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo - se possibile - la sostituzione. Il personale esonerato dallo sciopero non può assentarsi dal servizio, a qualsiasi titolo, salvo per gravi e documentate esigenze da notificare immediatamente al proprio Dirigente Responsabile del servizio, il quale deve provvedere alla sostituzione. Le stesse procedure sono da seguire per la pronta reperibilità nelle giornate di sciopero. Durante le giornate di sciopero l'Ente si impegna a non richiedere prestazioni di lavoro straordinario ancorché precedentemente autorizzato.

Art. 9

Premi correlati alla performance

1. Questo Ente promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii.; l'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze

professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici provinciali, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali – quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di attività e di risultato agli stessi correlati.
3. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse si realizza attraverso il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO), unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG) che, complessivamente, costituiscono il Piano della Performance dell'Ente.
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente (*Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale*).
5. Le risorse decentrate che annualmente vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono distinte in due parti:
 - a) il 40% delle risorse è destinato ai risultati per l'impegno di gruppo nel conseguimento degli obiettivi, certificati dal Nucleo di Valutazione;
 - b) il 60% delle risorse è destinato in base all'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative fatte dai dirigenti.
6. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.

Art. 10

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema permanente di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui al precedente art. 9, comma 5, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei relativi criteri selettivi.
2. La misura complessiva di detta maggiorazione viene definita annualmente, in sede di accordo integrativo di cui al precedente art. 1, comma 2 (2° periodo) e non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore della quota media teorica unitaria, ponderata per categoria, dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1, in relazione a quanto previsto dal sistema permanente di valutazione e fermo restando l'invarianza della quota complessiva di risorse destinate alla performance individuale.
3. Viene inoltre definita annualmente, in sede di accordo integrativo, la quota massima di personale valutato, per categoria contrattuale, a cui tale maggiorazione potrà essere attribuita e il principio da applicare in caso di parità di punteggio.

Art. 11

Progressione economica all'interno della categoria

1. La Provincia di Brindisi riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro.
2. Le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria si realizzano mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici corrispondenti alla sequenza delle posizioni economiche risultanti dai contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto funzioni locali vigenti nel tempo.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
4. I criteri su cui fondare la progressione economica saranno definiti in sede di modifica del vigente *Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale*, a seguito di previsto confronto ai sensi di quanto prescritto all'art. 5 comma 3 lett. b) del presente *contratto integrativo*.
5. Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, che non si trovi in stato di sospensione cautelare dal servizio; 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

considerando, ai fini del computo del predetto numero di mensilità, il rapporto di lavoro a tempo parziale quale rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 12

Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, per la quale viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alle posizioni organizzative dell'Ente, viene corrisposta al personale avente diritto a seguito del processo di valutazione della relativa performance lavorativa, sulla base della correlata metodologia di misurazione formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente medesimo.
2. In relazione a quanto previsto dal sistema permanente di valutazione, il processo di computo della misura della retribuzione di risultato effettivamente spettante al personale avente diritto consta delle seguenti fasi:
 - a) il plafond annuo di risorse finanziarie a tal fine disponibile, il cui ammontare è definito come indicato al comma 1, è suddiviso per il numero dei dipendenti aventi diritto, in modo tale da ottenere la quota teorica unitaria massima di trattamento economico accessorio collegato alla performance;
 - b) viene quindi predisposta una graduatoria delle valutazioni individuali dei dipendenti interessati, in relazione ai punteggi a quest'ultimi attribuiti sulla base del sistema permanente di valutazione dell'Ente;
 - c) nella predetta graduatoria i dipendenti valutati sono distribuiti in differenti livelli di performance in modo tale che al personale collocato in ciascuna fascia di merito corrisponda l'attribuzione di una percentuale della predetta quota teorica unitaria massima di trattamento accessorio, secondo la procedura definita nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente.
3. Eventuali modifiche ai requisiti per l'attribuzione dell'incarico e alla graduazione delle posizioni organizzative, saranno definite in sede di modifica del vigente *Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale*, a seguito di previsto confronto ai sensi di quanto prescritto all'art. 5 comma 3 lett. b) del presente *contratto integrativo*; per la eventuale ridefinizione numerica si rimanda alla competenza dell'organo preposto.

Art. 13

Indennità varie

1. Le indennità di turno, reperibilità, condizioni di lavoro restano disciplinate dalla contrattazione collettiva nazionale e dalle norme integrative appresso riportate.
2. I dirigenti dei servizi interessati, ove ne sussistano le condizioni giuridiche e normative, individuano il personale dipendente avente diritto cui corrispondere, a cadenza trimestrale, le indennità di cui al presente articolo, dandone comunicazione periodica all'ufficio personale.
3. Al fine di garantire la maggiore efficacia ed efficienza del servizio di reperibilità e l'uniformità dei comportamenti delle varie direzioni, si concorda che, previa intesa tra i dirigenti dei servizi interessati, è possibile programmare fino a un massimo di otto turni di reperibilità mensile individuale, fermo restando che tale misura potrà estendersi, sul piano mensile, ad un numero non superiore a otto unità di personale dipendente ed assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. L'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 ha introdotto una nuova tipologia di indennità economica, denominata "indennità per le condizioni di lavoro", la quale, riassorbendo le precedenti forme indennitarie, impone una necessaria e profonda rivisitazione dei meccanismi applicativi dei precedenti istituti economici di tipo ristorativo (indennità di rischio, per maneggio valori e di disagio). Ciò comporta la necessità di un'attenta e ponderata valutazione di determinati fattori al fine di poter verificare se e quanto gli stessi siano in grado di fare emergere, in capo al dipendente, una situazione riconducibile a specifiche causali erogative e che, comunque, non caratterizzino in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per il medesimo profilo. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei seguenti criteri, così come definiti al predetto art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018:
 - valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative, come di seguito esplicitate, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente:
 - a) esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza;
 - b) esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio;
 - c) esecuzione di prestazioni lavorative che comportino maneggio di valori di cassa;
 - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione (*benchmark esterno*);

- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dello specifico settore di attività (*benchmark interno*).

Il sistema di ponderazione dell'incidenza delle predette causali erogative, ai sensi della lett. a) del comma 3 dell'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, viene strutturato su base numerica, assumendo la scala di valori da 1 a 3, ripartita su ciascun fattore di esposizione, come di seguito indicato:

INCIDENZA DELLE CAUSALI

Sistema di pesatura ponderale sviluppato su scala di valori da 1 a max 3

- a) RISCHIO fino a 3 (scala sviluppata su 0,5 decimali)
- b) DISAGIO fino a 3 (scala sviluppata su 0,5 decimali)
- c) MANEGGIO VALORI fino a 2 (scala sviluppata su 0,5 decimali)

Gli ulteriori criteri indicati dalla lett. b) del comma 3 dell'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 possono essere scomposti, in ragione della loro espressa finalizzazione, sul binomio della comparazione esterna (dell'ente) ed interna (tra settori funzionali), seguendo il chiaro tenore letterale della clausola di principio, come di seguito specificato:

CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE (*BENCHMARK ESTERNO*)

- ente con competenze indirette in ambiti della gestione della mobilità e viabilità provinciale, della tutela dell'ambiente e sociale, della gestione dell'edilizia scolastica, con non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne **indice 0,9**;
- ente con competenze dirette in ambiti della gestione della mobilità e viabilità provinciale, della tutela dell'ambiente e sociale, della gestione dell'edilizia scolastica, con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne **indice 1,0**;
- ente con rilevanti competenze dirette in ambiti della gestione della mobilità e viabilità provinciale, della tutela dell'ambiente e sociale, della gestione dell'edilizia scolastica, con estesi disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne **indice 1,1**.

CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DEGLI SPECIFICI SETTORI DI ATTIVITA' (*BENCHMARK INTERNO*)

- settore con competenze in materia di sicurezza sociale **indice 0,4**
- settore con competenze in materia di gestione e di maneggio di valori **indice 0,6**
- settore con competenze in materia di gestione e manutenzione di macchinari ed attrezzature informatiche e di fotorigrafia **indice 0,6**
- settore con competenze funzionali connesse ad operazioni di front-office e di gestione dei flussi in entrata ed in uscita del pubblico **indice 0,6**
- settore con competenze in materia di tutela, controllo e vigilanza ambientale **indice 0,6**
- settore con competenze in materia di manutenzioni tecniche e di gestione della viabilità e mobilità provinciale **indice 0,7**

Tale processo consente di operare una verifica di tenuta applicativa dell'istituto economico stesso, assumendo le posizioni funzionali dell'Ente ivi interessate, quale oggetto di considerazione ai fini dell'applicazione dei criteri sopra indicati e del calcolo del relativo valore economico giornaliero, come risulta dall'allegato prospetto (ALLEGATO A).

Art. 14

Indennità di servizio esterno

1. Tale indennità è riservata al personale del Nucleo di Polizia Ambientale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza; ad esso compete un'indennità giornaliera, denominata "*indennità di servizio esterno*" il cui importo giornaliero, in linea con gli esiti del processo di valutazione disposto al precedente art. 13, è concordato in misura pari a €2,00.
2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno e da luogo alla relativa indennità di cui al comma 1 al personale che, durante un turno di lavoro di almeno 6 ore, presta servizio esterno per atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno.
3. L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio; la medesima non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21 maggio 2018.
4. Il dirigente del servizio interessato, ove ne sussistano le condizioni giuridiche e normative, individua il personale dipendente avente diritto cui corrispondere, a cadenza trimestrale, l'indennità di cui al presente articolo, dandone comunicazione periodica all'ufficio personale.

Art. 15 **Indennità di funzione**

1. L'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018 ha introdotto una nuova tipologia di indennità economica, denominata "indennità di funzione" che compete al personale del Nucleo di Polizia Ambientale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, al fine di compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. Tale emolumento, nella sua struttura applicativa, costituisce, nei fatti, un'evoluzione, in senso specialistico, dell'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità risultando maggiormente conforme alla specificità del personale appartenente alla polizia locale ed alle esigenze organizzative proprie dei servizi di competenza; l'istituto contrattuale è rivolto a compensare le responsabilità correlate al grado di appartenenza, in ragione dell'identificazione dei livelli di responsabilità in funzione della posizione gerarchica rivestita.
2. Tenuto conto dell'ordinamento gerarchico in vigore presso la Provincia di Brindisi, la predetta indennità può essere riconosciuta, nei limiti delle risorse disponibili, a favore delle seguenti categorie di personale del Nucleo di Polizia Ambientale:
 - n. 1 unità di personale UFFICIALE inquadrato nella categoria D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, in possesso del grado gerarchico più elevato tra gli aventi diritto che, previo formale incarico del relativo Dirigente, svolga funzioni di responsabilità, di programmazione operativa e di coordinamento del servizio complessivo dell'intera area di vigilanza;
 - n. 1 unità di personale SOTTUFFICIALE inquadrato nella categoria C, in possesso del grado gerarchico più elevato tra gli aventi diritto e che, previo formale incarico del relativo Dirigente, svolga compiti di coordinamento e controllo di altri operatori di pari qualifica o di quella inferiore;
 - in caso di mancata conferimento di incarico a personale SOTTUFFICIALE, n. 1 unità di personale AGENTE inquadrato nella categoria C, in possesso del grado gerarchico più elevato tra gli aventi diritto e che, previo formale incarico del relativo Dirigente, svolga compiti di coordinamento e controllo di altri operatori di pari qualifica o di grado gerarchico inferiore.
3. Il sistema di ponderazione dell'indennità è sviluppato, in base alla norma contrattuale, su tre variabili, come di seguito rappresentate:

1) *grado rivestito;*

2) *responsabilità connesse al ruolo;*

3) *caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione (benchmark esterno).*

Ogni variabile, come sopra individuata dalla norma contrattuale, viene graduata secondo la posizione rivestita dal dipendente del Nucleo di Polizia Ambientale, al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere al singolo ruolo esaminato, come segue:

GRADO RIVESTITO

- a) AGENTE (cat. C)
- b) SOTTUFFICIALE (cat. C o cat. D)
- c) UFFICIALE (cat. D)

A ciascun grado, come sopra indicato, occorre assegnare un parametro moltiplicatore che viene sviluppato secondo la rilevanza del grado ricoperto, come segue:

- a) AGENTE (cat. C) parametro 10
- b) SOTTUFFICIALE (cat. C o cat. D) parametro 20
- c) UFFICIALE (cat. D) parametro 30

RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO

Anche in tal caso, nell'ottica di graduare il sistema di responsabilità connesse alla posizione rivestita, l'assetto delle responsabilità viene articolato su due variabili di attività che ogni grado e ruolo può essere chiamato ad assumere, come di seguito rappresentato:

- a) Responsabilità su FUNZIONI
- b) Responsabilità su SERVIZI

Il sistema di pesatura delle responsabilità può svilupparsi in una scala decimale, che riconosce un peso sino a 10 ad ogni gradualità come sopra specificata, ovvero:

- a) Responsabilità su FUNZIONI fino a punti 10
- b) Responsabilità su SERVIZI fino a punti 10

CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE (BENCHMARK ESTERNO)

La comparazione esterna è riferita alle caratteristiche della singola amministrazione raffrontata ad altre realtà istituzionali in applicazione dei criteri dettati dal CCNL, così come di seguito ricostruito:

- ente con competenze indirette in ambiti della gestione della mobilità e viabilità provinciale, della tutela dell'ambiente e sociale, della gestione dell'edilizia scolastica, con non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne **indice 0,9**;
- ente con competenze dirette in ambiti della gestione della mobilità e viabilità provinciale, della tutela dell'ambiente e sociale, della gestione dell'edilizia scolastica, con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne **indice 1,0**;
- ente con rilevanti competenze dirette in ambiti della gestione della mobilità e viabilità provinciale, della tutela dell'ambiente e sociale, della gestione dell'edilizia scolastica, con estesi disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne **indice 1,1**.

Il range di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su tre aree economiche, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra indicati, come di seguito indicato:

- a) AGENTE (cat. C) fino a € 1.800,00
- b) SOTTUFFICIALE (cat. C o cat. D) da € 1.800,00 sino a € 2.500,00
- c) UFFICIALE (cat. D) da € 2.500,00 sino a € 3.000,00

L'effettivo valore annuo dell'indennità, pertanto, si colloca nell'ambito della fascia economica individuata e viene determinato come risulta dall'allegato prospetto (ALLEGATO B).

Art. 16

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità di cui al presente articolo è destinata, nei limiti delle risorse disponibili, al personale dipendente delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, che svolga funzioni comportanti specifiche responsabilità, così come disciplinate nel sistema permanente di valutazione dell'Ente. L'eventuale ridefinizione numerica dei beneficiari sarà operata dai competenti organi.
2. Un'indennità di importo annuo pari a € 300,00 può essere riconosciuta, nei limiti delle risorse disponibili, al personale dipendente delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare lo svolgimento di almeno una delle funzioni, attribuite con atto formale dell'Ente, indicate all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a-b-c-d, del CCNL 21 maggio 2018 e purché non sia già destinatario dell'indennità di cui al precedente comma 1.

Art. 17

Attività e prestazioni con risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. In relazione ai compensi accessori diretti ad incentivare le prestazioni ed i risultati del personale connessi a peculiari attività mediante l'utilizzo di risorse a tali fini destinate da specifiche disposizioni di legge (in particolare, incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, i compensi per l'avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL 14/09/2000), nonché alla correlazione tra tali compensi e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, si fa rinvio ai regolamenti in corso o da adottare secondo le modalità prescritte dalla normativa in vigore.

Art. 18

Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e piena applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del d.lgs. n.81/2008 e successive modificazioni.
2. L'Ente predispone opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti diversamente abili e provvede, entro tempi congrui, all'eliminazione delle barriere architettoniche ove presenti, compatibilmente con le problematiche connesse con gli equilibri di bilancio.
3. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

4. Le parti di cui all'art.7, commi 2 e 3 del CCNL 21 maggio 2018, alla presenza degli RLS e del RSPP, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione e la programmazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
5. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Ente.
6. Previa richiesta delle RSU, l'Ente trasmetterà tutte le informazioni, in forma aggregata e nel rispetto della normativa a tutela della riservatezza, relative a:
 - infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali;
 - situazioni di rischio rilevate.
7. Al fine di supportare il personale che opera nei servizi più a rischio, l'Ente si impegna a monitorare frequentemente quanto avviene nei suddetti servizi coinvolgendo le figure di controllo previste dal d.lgs. n.81/2008 e ad assicurare un supporto psicologico nel caso se ne ravveda la necessità per migliorare il benessere organizzativo e la salute psico-fisica di ciascun lavoratore.
8. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro, per cui l'Ente si impegna:
 - a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del d.lgs. n.81/2008. A tale scopo, l'attività svolta dal RLS per l'incarico rivestito è da considerarsi a tutti gli effetti attività lavorativa, però con l'esclusione di percepire il compenso per lavoro straordinario relativamente a tale attività;
 - a coinvolgere il responsabile della sicurezza e il 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 operano in condizioni di disagio e di rischio;
 - a coinvolgere e formare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché impostare un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi.

Art. 19

Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la specializzazione e, se necessario, la riqualificazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente *contratto integrativo*.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL in argomento, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 CCNL 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.

7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (*sia in aula che sul posto di lavoro*), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
10. Annualmente, l'Ente informa le rappresentanze sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

Art. 20

Lavoro straordinario

1. Annualmente, entro un mese dall'adozione del bilancio annuale, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore/ripartizione, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. Le parti rammentano che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del Servizio/Settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario saranno utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo destinandoli alla performance.
6. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti.
7. Il personale che in occasione di consultazioni elettorali è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, ha diritto, oltre al relativo compenso, a fruire anche di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate, e se le ore rese superano quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria, allora il riposo spettante è pari ad una giornata lavorativa, per consentire la regolare fruizione del riposo settimanale.

Art. 21

Banca delle ore

1. Le parti dichiarano la volontà d'istituire a far data dal 2019 la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore. Le modalità di funzionamento sono fissate dall'art. 38 bis del CCNL 14/9/2000.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possibilmente devono essere evidenziate mensilmente nella busta paga, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario legato alla flessibilità.
4. Contestualmente alle verifiche stabilite dall'art. 20, comma 3, del presente *contratto integrativo*, sarà operato il monitoraggio sull'andamento della Banca delle ore e l'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario, regolarmente autorizzate, vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 22

Comitato unico di garanzia e pari opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. n. 165/2001, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO.SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

Art. 23

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale può beneficiare dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita fino ad un massimo di un'ora. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Il computo dell'eventuale debito orario maturato avviene a conclusione del mese e deve essere recuperato entro il mese successivo. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'art. 21 del presente *contratto integrativo*.
3. Se il recupero non avviene nei modi di cui ai commi precedenti, determinerà detrazione della retribuzione in misura corrispondente al debito orario.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 165/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/2018;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 24

I criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. L'Amministrazione nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - iniziative *una tantum* di sostegno al reddito delle famiglie, anche in occasione di cessazione del rapporto di lavoro;
 - supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Le parti con apposito accordo stabiliranno, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

Art. 25

Informativa sulla Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, di norma una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 26

Criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo

1. Per l'esercizio finanziario in corso le parti, preso atto del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente relativo all'anno 2018 costituito con Determinazione Dirigenziale n. 674/2018, convengono sulla temporanea ultrattività, per il medesimo esercizio finanziario e nelle more dell'entrata in vigore, come specificato al successivo art. 27, comma 1, della disciplina contrattuale integrativa disposta con il presente *contratto integrativo*, di tutti gli istituti previsti nel contratto collettivo integrativo di lavoro sottoscritto il 9 novembre 2011 e ss.mm.ii., in conformità alla legislazione vigente in materia,

nel rispetto dei vincoli di bilancio e al fine di assicurare il mantenimento per l'anno in corso dei livelli retributivi connessi alle prestazioni individuali e collettive del personale, tenuto conto dei limiti ai trattamenti economici accessori del personale previsti dalla normativa vigente in materia (art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017).

2. Alla luce di quanto disposto al precedente comma 1, le parti concordano, per l'esercizio finanziario in corso, i seguenti criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo, dando atto che la relativa proposta di piano di riparto di tali risorse risulta dal prospetto allegato (ALLEGATO C):

- a) Le "risorse stabili" del fondo di cui al presente articolo sono prioritariamente utilizzate per finanziare gli istituti contrattuali che richiedono pagamenti stabili, quali gli incrementi stipendiali per progressioni economiche già effettuate a favore del personale dipendente e le risorse destinate al completamento del finanziamento delle indennità di comparto.
- b) La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale; le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance, secondo i criteri definiti nel sistema permanente di valutazione dell'Ente (*Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale*).
- c) Le parti concordano, altresì, che se dovesse rilevarsi l'esistenza di economie di risorse decentrate connesse ad un'accertata e definitiva previsione di risparmio nella spesa relativa agli istituti contrattuali di cui all'ex art. 17, comma 2, lett. d-e-f-i CCNL 1° aprile 1999, tali economie potranno formalmente destinarsi al finanziamento delle finalità di cui all'ex art. 68, comma 2, lett. b del CCNL 21 maggio 2018 (performance individuale), con conseguente incremento dell'importo che, a tal riguardo, è indicato nell'allegato prospetto (ALLEGATO C).
- d) Le parti concordano, pertanto, che per la mensilità stipendiale di dicembre 2018 si provvederà, nei limiti di un ammontare pari al 40% dell'importo complessivo, come indicato nell'ALLEGATO C, di risorse decentrate destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, all'erogazione di un acconto pari alla più elevata quota di premio teoricamente spettante, in base alla categoria contrattuale, ai dipendenti della Provincia di Brindisi per il corrente esercizio. Tale erogazione si realizzerà in concreto in base alle seguenti condizioni:
 - preventiva sottoscrizione definitiva del contratto integrativo;
 - preventiva approvazione del piano della performance;
 - esclusione del personale dipendente cessato dal servizio, per qualsiasi motivo, nel 2018 o che cesserà entro il 31 marzo 2019, con ciò al fine di ovviare alle problematiche operative connesse alla necessità di dover procedere all'eventuale recupero, a carico di tale personale e senza verosimilmente poter decurtare, a tal fine, le relative retribuzioni mensili, dei maggiori importi di salario accessorio indebitamente corrisposti, qualora dovesse concretizzarsi per gli stessi, in conseguenza della successiva valutazione finale della performance, un importo definitivo di incentivo per produttività 2018 inferiore a quello che, con tale procedura, verrebbe loro erogato a titolo di acconto;
 - esclusione del personale dipendente la cui presenza in servizio alla data del 30 novembre 2018, giusto quanto disposto all'art. 63, comma 5, del vigente "Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale", risulti inferiore al 70% delle giornate di lavoro previste per anno.
- e) In relazione all'indennità spettante ai destinatari degli incarichi di cui al Titolo I – Capo IV (*Specifiche Responsabilità*) del vigente Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale, le parti concordano, infine, quanto segue:
 - il relativo importo annuo è fissato come segue:

Fasce specifiche responsabilità	Importo annuo indennità
A	€ 2.300,00
B	€ 1.800,00
C	€ 1.400,00
D	€ 1.000,00

Art. 27
Norme transitorie e finali

1. La disciplina disposta ai precedenti articoli dal 10 al 17 e art. 21 entra in vigore a decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno 2019.
2. Ai fini della differenziazione tra premio per la performance organizzativa e premio per la performance individuale di cui al precedente art. 9, limitatamente al corrente anno 2018 e nelle more delle necessarie modifiche al sistema permanente di valutazione, le parti convengono quanto segue:
 - la scheda di valutazione allegato F al citato Sistema commisura il punteggio massimo attribuibile a 100, di cui: fino a 16 per il fattore presenza, fino a 50 per il fattore performance organizzativa (risultati per impegno di gruppo) e fino a 34 per il fattore performance individuale (impegno individuale e comportamenti organizzativi);
 - il punteggio individuale, ottenuto in base al predetto sistema di computo, viene correlato alla corrispondente fascia di merito, pervenendo in tal modo, come indicato all'art. 74 del citato Sistema, alla determinazione della misura complessiva di premio per la performance spettante al dipendente interessato;
 - al fine pertanto di conseguire la predetta differenziazione tra *premio per la performance organizzativa* e *premio per la performance individuale*, la suddetta misura complessiva di premio per la performance viene proporzionalmente rideterminata, in base alla seguente formula:
 - misura complessiva di premio per la performance : 100 = *premio per la performance organizzativa* : 40
 - misura complessiva di premio per la performance : 100 = *premio per la performance individuale* : 60
3. Le parti concordano inoltre che, nelle more delle necessarie modifiche al sistema permanente di valutazione dell'Ente, ai fini della valutazione del fattore presenza, così come disciplinato all'art. 69 del citato Sistema, a decorrere dal corrente anno 2018 si considerano quali giorni di presenza effettiva in servizio, tra l'altro, i giorni di permesso goduti dal dipendente interessato ai sensi dell'art. 33 della Legge n. 104/1992.
4. Per quanto non espressamente previsto dal contratto integrativo, si fa rigoroso rinvio alle discipline legislative e contrattuali nazionali al tempo vigenti.
5. Le parti convengono che rinviando agli impegni assunti nel corso delle riunioni di delegazione trattante, giuste risultanze dei relativi verbali, in tema di:
 - progressioni orizzontali da attivare nell'anno 2019;
 - verifica e revisione della materia che disciplina la gestione e corresponsione dei buoni pasto.

ELABORAZIONE VALORE ECONOMICO DELL'INDENNITÀ PER LE CONDIZIONI DI LAVORO
(art. 70-bis CCNL 21/05/2018)

CATEGORIE CAUSALI EROGATIVE	POSIZIONI FUNZIONALI INTERESSATE	CRITERI DI VALUTAZIONE					VALORE ECONOMICO GIORNALIERO	
		VALORE INCIDENZA DELLE CAUSALI			INDICE BENCHMARK ESTERNO (tipologia dell'ente)	INDICE BENCHMARK INTERNO (settore funzionale)		
		RISCHIO	DISAGIO	MANEGGIO VALORI				
		PUNTI			INDICE			
Prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore: - prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto di persone o cose con auto o altro mezzo a motore; - prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente; - prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (officine, cantieri, ecc.). - personale addetto all'esecuzione di interventi sulle apparecchiature della sala macchine del centro elaborazione dati e delle strutture informatiche periferiche, e alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio.	A1	autisti, giardinieri, elettricisti, idraulici, cantonieri, operai	2,75	0,10	0,00	1,0	0,7	€ 2,00
	A2	addetti in via continuativa alle macchine di fotoriproduzione, personale assegnato al CED	2,75	0,10	0,00	1,0	0,6	€ 1,71
Prestazioni lavorative che comportino l'esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio.	B	- personale impiegato in maniera continuativa in attività di front-office e di gestione dei flussi in entrata ed in uscita del pubblico - personale che pur non appartenendo alla Polizia Provinciale è adibito in modo continuativo a compiti di controllo o vigilanza che per le modalità con le quali vengono svolti, comportano esposizione a situazioni di disagio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie	0,00	2,85	0,00	1,0	0,6	€ 1,71
Prestazioni lavorative che comportino maneggio di valori di cassa.	C	- l'econo ^o provinciale formalmente nominato o incaricato che non sia, peraltro, destinatario dell'incarico di titolare di posizione organizzativa - il vice econo ^o incaricato, in caso di assenza, a qualsiasi titolo, della durata superiore a giorni quindici da parte dell'econo ^o provinciale - personale dipendente adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa per un importo annuo non inferiore ad € 6.000,00 e medio mensile di non meno di € 500,00, con obbligo di tenuta del conto giudiziale	0,00	0,85	2,00	1,0	0,6	€ 1,71

ALLEGATO B**ELABORAZIONE VALORE ECONOMICO DELL'INDENNITÀ DI FUNZIONE**
(art. 56-sexies CCNL 21/05/2018)

POSIZIONI FUNZIONALI INTERESSATE (Grado rivestito)		CRITERI DI VALUTAZIONE					VALORE ECONOMICO ANNUO
		GRADO RIVESTITO	RESPONSABILITÀ DI RUOLO SU FUNZIONI	RESPONSABILITÀ DI RUOLO SU SERVIZI	BENCHMARK ESTERNO (<i>caratteristiche dell'ente</i>)	FASCIA ECONOMICA	
		<i>PARAMETRO</i>	<i>PUNTI</i>	<i>PUNTI</i>	<i>INDICE</i>		
Cat. C	AGENTE	10	6	8	1,0	fino a € 1.800,00	€ 1.260,00
Cat. C	SOTTUFFICIALE	20	7	8	1,0	da € 1.800,00 a € 2.500,00	€ 1.875,00
Cat. D	UFFICIALE	30	8	9	1,0	da € 2.500,00 a € 3.000,00	€ 2.550,00

PROVINCIA DI BRINDISI
PROSPETTO DI RIPARTO DELLE RISORSE DECENTRATE - ESERCIZIO FINANZIARIO 2018
 (CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 21 MAGGIO 2018)

- TOTALE RISORSE DECENTRATE SPENDIBILI ESERCIZIO 2018: € 527.769,77 -

		IMPIEGHI VARI RISORSE DECENTRATE	
CCNL 01/04/99 art.17, c. 2, lett. a	Compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa ed individuale.	€ 243.830,41	
	<i>Premi per performance organizzativa</i>		€ 97.532,16
	<i>Premi per performance individuale</i>		€ 146.298,25
CCNL 01/04/99 art.17, c. 2, lett. b	Incrementi retributivi connessi alla progressione economica orizzontale.	€ 0,00	
CCNL 01/04/99 art.17, c. 2, lett. d	Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo.	€ 54.000,00	
CCNL 01/04/99 art.17, c. 2, lett. e	Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A , B e C.	€ 2.300,00	
CCNL 01/04/99 art.17, c. 2, lett. f	Compensi al personale dipendente addetto a funzioni e compiti che implicano specifiche responsabilità.	€ 83.450,00	
CCNL 01/04/99 art.17, c. 2, lett. g	Compensi diretti ad incentivare le attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione delle prestazioni del personale dipendente.	€ 140.889,36	
	<i>Compensi accessori attività tecniche antecedenti entrata in vigore art.113 d.lgs. n. 50/2016 (incentivi per la progettazione pubblica)</i>		€ 75.000,00
	<i>Compensi accessori attività tecniche conseguenti all'entrata in vigore art.113 d.lgs. n. 50/2016 (incentivi per funzioni tecniche)</i>		€ 25.000,00
	<i>Articolo 27 CCNL 14/09/2000 (compensi professionali per dipendenti Avvocatura Ente)</i>		€ 40.889,36
CCNL 01/04/99 art.17, c. 2, lett. i	Compensi al personale delle categorie B, C e D cui siano stati affidati, con atto formale, compiti che implicano specifiche responsabilità (addetti archivio, protocollo, protezione civile ecc.).	€ 3.300,00	
<i>ECONOMIE RISORSE DECENTRATE 2017 E FONDO LAVORO STRAORDINARIO (comprese nella quota destinata alla performance individuale)</i>		€ 37.149,44	
TOTALE GENERALE		€ 527.769,77	